

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO  
ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS**

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "VIRGEN  
DEL CARMEN"- PAUCARTAMBO – CUSCO-2021**

**PRESENTADA POR EL BACHILLER:**

VILCA CAHUANA, WILBER ABAD

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:**

MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**ASESOR:**

Dr. BEDOYA MENDOZA, JUAN DE LA CRUZ

**CUSCO – PERU**

**2022**

**Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a nuestro creador y en especial a mis familiares que siempre estuvieron acompañándome y colaborándome en el camino para lograr mi título de maestro en educación.

**Wilber Abad Vilca Cahuana**

**Agradecimiento**

Me gustaría expresar mi gratitud a todos los profesores de maestría en educación, por transmitir tanto conocimiento válido y actualizado que permitió culminar satisfactoriamente los estudios de postgrado y alcanzar mi objetivo tan deseado.

**Wilber Abad Vilca Cahuana**

## Presentación

Señor director de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento Académico de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a su consideración la tesis intitulada: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “VIRGEN DEL CARMEN”- PAUCARTAMBO – CUSCO-2021”; con la finalidad de optar al grado académico de Maestra en Educación, mención Gestión de la Educación. La realización del presente trabajo de investigación, tiene como propósito determinar el nivel de relación existente entre clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto Virgen del Carmen – Paucartambo 2021. Los resultados, conclusiones y recomendaciones se utilizarán como base para mejorar el centro educativo investigado. También se utilizará como recurso para estudios posteriores. La presente investigación está organizada de la manera que se describe a continuación:

CAPÍTULO I: En este capítulo se realizó el planteamiento del problema, donde se formularon los problemas y se determinaron los objetivos, así mismo se fundamentó las justificaciones del abordar el tema.

CAPÍTULO II: Corresponde al marco teórico conceptual, donde se abordó las bases teóricas de las dos variables, así mismo los antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

CAPÍTULO III: En este capítulo se establecieron las hipótesis, tanto general como específicas, así mismo se identificaron las variables y sus dimensiones y su operacionalización.

CAPÍTULO IV: Corresponde a la metodología que sigue el estudio, en ello se abordó el ámbito de estudio y su localización. Se describió el tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población y muestra. Del mismo modo, se abordaron las técnicas de selección de

muestra, recolección de información, análisis e interpretación de resultados y las técnicas para contrastar las hipótesis.

CAPÍTULO V: Este capítulo corresponde a la presentación de resultados y su discusión, del mismo se presentaron las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía, así como los anexos correspondientes.

## Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Presentación.....	iv
Índice general.....	vi
Lista de tablas.....	ix
Lista de figuras.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
I. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación problema.....	2
a. Problema General.....	2
b. Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
a. Objetivo General.....	4
b. Objetivos específicos.....	4
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	5
2.1. Bases teóricas.....	5
2.1.1. Clima Organizacional.....	5
2.1.2. Relaciones Interpersonales.....	9
2.2. Marco conceptual.....	12
2.3. Antecedente de la Investigación.....	14
2.3.1. Antecedentes internacionales.....	14

2.3.2. Antecedentes nacionales .....	15
2.3.3. Antecedentes Locales .....	17
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	18
3.1. Hipótesis .....	18
a. Hipótesis General.....	18
b. Hipótesis específicas.....	18
3.2. Identificación de variables.....	18
3.3. Operacionalización de variables .....	19
IV. METODOLOGÍA.....	23
4.1. Ámbito de estudio, localización política y geográfica .....	23
4.2. Tipo y nivel de Investigación .....	23
4.3. Unidad de análisis .....	23
4.4. Población de estudio .....	23
4.5. Tamaño de muestra .....	24
4.6. Técnicas de selección de muestra .....	24
4.7. Técnicas de recolección de información.....	24
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	25
4.9. Técnicas para la demostración de veracidad o falsedad de hipótesis.....	25
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	26
5.1. Procesamiento de resultados .....	26
5.2. Pruebas de hipótesis.....	69
5.3. Presentación y discusión de resultados .....	71
CONCLUSIONES .....	76
RECOMENDACIONES .....	78
BIBLIOGRAFIA.....	79
ANEXOS.....	82

a. Matriz de consistencia .....	83
b. Matriz de operacionalización de variables .....	85
c. Instrumentos de recolección de información.....	88
d. Medios de verificación (Evidencias fotográficas de la investigación).....	92
e. Evidencia reporte de Turnitin.....	95

**Lista de tablas**

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 2. Población de estudio .....	24
Tabla 3. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	69
Tabla 4. Correlación de Pearson Clima organizacional y Relaciones interpersonales.....	70
Tabla 5. Correlación Pearson dimensiones del clima organizacional y dimensiones de las relaciones interpersonales .....	71

## Lista de figuras

Figura 1. Equipos de trabajo .....	26
Figura 2. Elaboración de documentos.....	27
Figura 3. Coadyuva en el bienestar.....	28
Figura 4. Trabajos creativos.....	29
Figura 5. Aporte de nuevas ideas.....	30
Figura 6. Reconocimiento por parte del director .....	31
Figura 7 Reconocimiento de la innovación.....	32
Figura 8 Respeto de los aportes de trabajo.....	33
Figura 9 Acumulación de trabajos.....	34
Figura 10 Trabajos puntuales .....	35
Figura 11 Tiempo para solución de conflictos .....	36
Figura 12 Influencia sobre los docentes.....	37
Figura 13 Recibe consejos.....	38
Figura 14. Recibe apoyo de los superiores .....	39
Figura 15. Confianza en el trabajo equitativo .....	40
Figura 16. Superioridad ante los demás.....	41
Figura 17 Recibe igualdad de trato .....	42
Figura 18 Autonomía en las decisiones.....	43
Figura 19 La autonomía lleva a desacuerdos.....	44
Figura 20 Aceptación de acuerdos.....	45
Figura 21 Generación de confianza .....	46
Figura 22 Comunicación abierta de temas sensibles .....	47
Figura 23 Confianza en el trabajo del compañero.....	48
Figura 24 Motiva en relaciones personales .....	49

Figura 25 Motiva la relacion dentro y fuera de I.E .....	50
Figura 26 Actitud positiva.....	51
Figura 27 Seguridad en sus actos.....	52
Figura 28 Genera confianza a los demás.....	53
Figura 29 Respeto así mismo.....	54
Figura 30 Principios éticos y morales.....	55
Figura 31 Confianza en sus ideas propuestas .....	56
Figura 32 Asertividad en sus ideas .....	57
Figura 33 Participa en su institución.....	58
Figura 34 Fomenta buenas relaciones .....	59
Figura 35 Genera buen ambiente.....	60
Figura 36 Trato amable.....	61
Figura 37 Responsable del desempeño educativo .....	62
Figura 38 Participación en reuniones.....	63
Figura 39 Respeto a decisiones tomadas .....	64
Figura 40 Apoya las relaciones interpersonales.....	65
Figura 41 Participación en convivencia democrática.....	66
Figura 42 Capacidad para mantener una relación interpersonal .....	67
Figura 43 Demuestra buen clima .....	68

## Resumen

El objetivo general del presente estudio fue determinar el nivel de relación existente entre el clima organizacional y las relaciones entre las personas desde la perspectiva de los representantes de educación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021, la metodología utilizada consideró la investigación de tipo teórica o básica, con un nivel de investigación correlacional y descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transeccional. Se utilizó las encuestas como técnica y el cuestionario como su instrumento, aplicado a una muestra de 51 representantes estudiantiles. Los principales resultados fueron, el nivel dominante del clima organizacional es regular y las relaciones interpersonales tienen un nivel alto a apreciación de los representantes educativos del I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen” – Paucartambo. La conclusión a la que llegó la investigación fue que del análisis estadístico a través de la prueba de correlación R-Pearson, se pudo determinar que existe una correlación igual a 0,886, es decir que existe una asociación directa y significativa entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en el I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, Clima organizacional, Autonomía, Trabajo en equipo, Reconocimiento.

### **Abstract**

The principal objective of this study was to control the degree of correlation between organizational climate and interpersonal relationships as perceived by the educational representatives of the I.S.P.P. "Virgen del Carmen" - Paucartambo 2021, the methodology used considered theoretical or basic type research, with a correlational and descriptive level of research, quantitative approach, non-experimental design of transectional cut. Surveys were used as a technique and the questionnaire as its instrument, applied to a sample of 51 student representatives. The main results were: the dominant level of the organizational climate is regular and interpersonal relationships have a high level in the opinion of the educational representatives of the I.E.S.P.P. "Virgen del Carmen" - Paucartambo. The conclusion reached by the research was that from the statistical analysis through the R-Pearson correlation test, it could be determined that there is a correlation equal to 0.886, that is to say that there is a direct and significant association between organizational climate and interpersonal relations in the I.E.S.P.P."Virgen del Carmen" - Paucartambo 2021.

**Key words:** Interpersonal relationships, Organizational climate, Autonomy, Teamwork, Recognition.

## INTRODUCCIÓN

La presencia de un clima organizacional es de vital importancia en cualquier entidad pública o privada, puesto que va repercutir de manera positiva o negativa de acuerdo a como sea el clima organizacional dentro de la organización. Es por ello que la presente investigación analiza la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Instituto Superior Pedagógico "Virgen del Carmen" de Paucartambo. Para lo cual se estructuró la presentetesis del siguiente modo: En la primera parte, se plantea el problema a investigar, considerando la realidad problemática, la elaboración del problema, se justifica el estudio y los propósitos. En la segunda parte se establece el marco teórico conceptual de la tesis, considerando teorías de las variables de estudio, el marco conceptual con autores actualizados, culminando en los antecedentes internacionales, nacionales y locales. En la tercera parte, se plantean las premisas de investigación, se identifican las variables conjuntamente con la operacionalización. Capítulo IV. Se establece la metodología a utilizar, tipo, nivel de investigación, población, muestra y técnicas de recolección de datos. Como último punto en el capítulo V se muestran los resultados y discusión de resultados, para finalizar se describen las conclusiones, sugerencias, referencias y los anexos correspondientes.

## I. Planteamiento del problema

### 1.1. Situación Problemática

El interés por el estudio del clima organizacional se ha incrementado dramáticamente en las últimas dos décadas, ya que las organizaciones mundiales han adoptado este tema como base para la administración de organizaciones privadas y públicas a nivel global a través del despliegue de sistemas de gestión de calidad y talento humano. Asimismo, el clima organizacional, las relaciones entre las personas y la satisfacción en el trabajo han sido algunas de las características más investigadas en el sector laboral de las organizaciones vivas de nuestro país.

En el ámbito nacional y local, de acuerdo a la revisión de fuentes, existe un par de investigaciones donde se analiza el clima en la organización y relaciones entre las personas en profesores o en toda la comunidad educativa, la mayoría de las investigaciones concluyen que existe una asociación directa y afirman que entre más alto sea la relaciones entre las personas, esto influirá en elevar el clima dentro de la organización. De acuerdo a mi experiencia profesional, y observaciones en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo, pude constatar que en los últimos años ha disminuido el clima institucional afectando directamente a los docentes, estudiantes y todos los actores de la institución, lo cual puede ser debido a las relaciones interpersonales desfavorables. Del mismo modo, se ha podido observar la toma de decisiones unilaterales por parte de la dirección, lo cual no permite en muchas ocasiones la participación del cuerpo de docente y estudiantes o padres de familia en diversas tomas de decisión de relevante importancia para el bienestar de la comunidad educativa. Las quejas, reclamos o abandonos de los estudiantes, o el desinterés en muchos mecanismos de participación o falta de motivación de docentes, estudiantes o padres de familia podrían presentarse a corto plazo como consecuencia de la desatención de las variables analizadas en el presente estudio.

Finalmente, este estudio tiene mucha importancia en nuestra Institución de nivel superior

porque permite a los directivos, docentes, administrativos y estudiantes tengan información del clima organizacional mediante las dimensiones de dirigir, estimulación, gratificación, intervención y dialogo que nos da satisfacción en nuestra organización y relaciones interpersonales.

## **1.2. Formulación problema**

### **a. Problema General**

¿Cuál es el nivel de relación existente entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” Paucartambo - 2021?

### **b. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel predominante del clima organizacional a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” - Paucartambo?
- ¿Qué grado de desarrollo existe en las relaciones interpersonales desde las perspectivas de los representantes educativos del I.E.S.P.P. Paucartambo?
- ¿Qué nivel de relación hay entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico “Virgen del Carmen”- Paucartambo?

## **1.3. Justificación de la investigación**

### ***Justificación social***

El siguiente trabajo es significativo porque nos permite evaluar la variable clima organizacional y relaciones entre las personas, así como su relación, en el I.E.S.P.P. "Virgen del Carmen"-Paucartambo - Cusco-2021. Este estudio nos permitirá diagnosticar las circunstancias problemáticas que involucran las interacciones interpersonales de los docentes, directivos, padres de familia y otros que componen el Instituto de Educación Superior. A continuación,

recomendaremos ideas o soluciones que permitan mejorar el instituto en beneficio de un clima organizacional positivo.

### ***Justificación teórica***

El propósito de esta investigación es brindar un aporte de conocimiento respecto al clima en la organización y las relaciones entre las personas. Además, sirve de base para futuras investigaciones sobre los factores y el alcance del estudio; también sirve de referencia teórica, ya que comprende ideas confirmadas de autores de renombre internacional y nacional.

### ***Justificación práctica***

Este proyecto se justifica a nivel práctico, ya que se harán sugerencias a partir de la interpretación de los datos; con el objetivo de saber el estado actual del clima organizacional y el nivel de crecimiento de las relaciones interpersonales.

### ***Justificación metodológica***

Se emplearon técnicas-procedimientos e instrumentos de recopilación de datos, los cuales buscan hacer una contribución significativa a la investigación futura y, al mismo tiempo, servir de modelo para otros trabajos de investigación sobre los temas del clima organizacional y las conexiones interpersonales.

Como se mencionó anteriormente, la realización de este estudio se justifica por considerar aspectos principales, para los procesos de toma de decisiones y para el impulso de trabajar en equipo, con el propósito de reconocer los posibles factores que confinan el nivel de responsabilidad, compromiso e identificación con los propósitos y metas institucionales.

Para ello, la investigación se realiza tomando en consideración aspectos teóricos del campo de educación, lo que redundará en la creación de un clima de trabajo armónico. Por ello, es importante realizar esta investigación para demostrar su efecto en el ámbito educativo y mejorar estos procedimientos.

El fundamento científico - dentro de las teorías está el clima organizacional como primera

variable y relaciones interpersonales como segunda variable.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **a. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación existente entre clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto Virgen del Carmen - Paucartambo 2021.

##### **b. Objetivos específicos**

- Establecer el grado dominante del clima organizacional a apreciación de los representantes educativos del Instituto “Virgen del Carmen” - Paucartambo 2021.
- Analizar y establecer el grado de las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo.
- Analizar y determinar el nivel de relación existente entre las dimensiones del clima organizacional y relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” - Paucartambo.

## II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. *Clima Organizacional*

##### **Definiciones**

El clima organizacional se ha investigado durante muchas décadas y su importancia ha crecido con el tiempo. Ha pasado de ser un componente menor de las empresas a un tema de estudio relevante.

Según Dominguez et al. (2013) las opiniones individuales sobre el clima organizacional se describen típicamente como modelos de comportamiento, actitudes y sentimientos propios de la vida organizacional, conectados con los entornos organizacionales presentes, el trabajo en grupo, los trabajadores y el desempeño del trabajo. El clima organizacional en resumen es un grupo de visiones globales de las personas sobre su entorno, que surge de la combinación de rasgos personales y organizacionales. (p.62)

Según Chiavenato (2011) la noción de clima organizacional hace hincapié en el efecto del entorno sobre la motivación de quienes forman parte de la empresa. Es una característica o aspecto del ambiente organizacional experimentado o percibido por los miembros y tiene un impacto en la conducta personal del trabajador. Además, tiene un impacto en la forma en que los empleados ven su entorno de trabajo. (p.74)

La productividad y el rendimiento de los colaboradores están íntimamente relacionados con el clima organizacional, que es tanto una definición o fenómeno que puede ayudar a las empresas a entender mejor su funcionamiento como una idea de intervención que puede ayudarles a enriquecer el rendimiento y la producción de los trabajadores.

Según Luthans (2008) define clima organizacional de la siguiente manera: indagación y el uso de los puntos fuertes y las cualidades positivas a nivel psicológico de las personas en el lugar de

trabajo hoy en día. Estos puntos fuertes y habilidades se valoran, se desenvuelve y se gestionan eficientemente para mejorar el rendimiento.

### **El clima organizacional: características**

Pintado (2011) indica que tiene como características las siguientes:

Todos los aspectos relacionados al ambiente laboral, son las variables que determinan el clima.

Si bien la institución puede disfrutar de cierta estabilidad en su entorno debido a la lentitud de los cambios, esta estabilidad podría romperse a causa de grandes choques provocados por acciones que tienen un gran impacto en el futuro de la empresa.

El clima tiene un gran efecto en la manera de comportarse de los individuos en una organización, lo que dificulta la gestión de la empresa y la coordinación de las tareas.

El clima organizativo afecta al nivel de identificación y responsabilidad de los individuos que laboran en la institución.

El entorno de la organización se ve afectado por las actitudes y acciones de sus miembros y se ve influido por ellas.

El entorno organizativo está conformado por una serie de elementos estructurales, como el estilo de liderazgo de la organización, las políticas y tácticas de gestión y los procesos de contratación y despido. El clima también puede influir en estos factores.

El absentismo y la alta rotación de personal pueden ser síntomas de un ambiente de trabajo poco saludable. Lo mismo ocurre con la incapacidad de trabajar juntos y no tener dirección o liderazgo, así como no ser puntuales o no acudir a las reuniones. También la falta de motivación y el incumplimiento de las normas, así como la planificación de actividades, también falta de la preparación, la auto confrontación y también conflicto.

Hay una clara correlación entre un entorno organizativo positivo o negativo y una calidad de vida laboral positiva o negativa.

Si bien siempre es factible modificar el clima organizacional, se requiere de ajustes en diversas variables para exista un cambio sostenido para que se imponga una nueva disposición del clima. Esta transformación sólo puede producirse a través de auténticos agentes educativos que no estén contaminados por la mediocridad y la inseguridad inherentes a un sistema fijo.

### **El clima organizacional: tipos**

Según el concepto de Likert Brunet (2011) existen formas de clima organizacional:

#### a) Clima Autoritario:

Etapa I. Autoritario Explotador: Se entiende como carencia de confianza por parte de la alta dirección, debido a que la mayoría de las decisiones y los metas son establecidos en la cúspide de dicha institución y son distribuidos de manera decadente.

Etapa II. Autoritario Paternalista: Al haber seguridad entre la gerencia y los empleados, a pesar de eso la mayoría de las decisiones las tome la alta dirección y solo algunas se toman en los niveles bajos. La motivación de los trabajadores se alimenta de incentivos y sanciones. Cuando los superiores muestran respeto por sus subordinados y los subordinados actúan con prudencia, construyen relaciones.

#### b) Clima participativo:

Etapa III. Consultivo: La credulidad en los subordinados para que emitan juicios concretos, satisfagan las normas de respeto, lleguen a un acuerdo con ambas partes y distribuyan la responsabilidad caracteriza este tipo de estilo de liderazgo.

Sistema IV. Participación del grupo: Los trabajadores participan en cada uno de puntos de decidir, desde la cima hasta la base de la organización, y existe un libre flujo de información entre esos niveles. Los trabajadores están motivados por su implicación y compromiso, el diseño de

objetivos de rendimiento, la mejora de las prácticas de trabajo y la medición del rendimiento de los empleados frente a los propósitos.

### **El clima organizacional: dimensiones**

**Trabajo en equipo.** Grupo de personas que se reúnen con mayor o menor regularidad para trabajar por los mismos objetivos, interactúan constantemente y han acordado un conjunto de normas sociales, roles y valores (Aguilar & Vargas, 2010).

**Innovación.** La aparente disposición a arriesgarse, ser innovadores y entrar en nuevos campos de empleo en los que carecen de experiencia o conocimientos.

**Reconocimiento.** El deseo del yo de ser reconocido y validado como sujeto libre y activo por los demás.

**Presión.** Percepciones de rendimiento, funcionamiento y realización del trabajo.

**Apoyo.** La impresión de los miembros sobre el apoyo y la tolerancia de la institución hacia el comportamiento inadecuado, que incluye la capacidad del trabajador para aprender de los errores sin temor al castigo de los compañeros del trabajo o de sus jefes.

**Equidad.** La opinión de los empleados sobre si la institución tiene normas y procedimientos justos y claros.

**Autonomía.** La autodeterminación y la responsabilidad del trabajador son importantes para tomar decisiones sobre los métodos de trabajo, los objetivos y las prioridades.

**Confianza.** La capacidad de comunicarse libremente con los jefes inmediatos, de hablar de asuntos delicados, personales, y de tener la seguridad que esta comunicación no será vulnerada o empleada en contra de los colaboradores (Aguilar & Vargas, 2010).

### **2.1.2. Relaciones Interpersonales**

#### **Definiciones:**

Silviera (2014) afirma que las conexiones interpersonales se describen como un grupo de interacciones exitosas entre un conjunto de personas que fomenten el dialogo, la expresión emocional y el crecimiento de ideas. También proporcionan a la gente posibilidades, entretenimiento y diversión. Son considerados una fuente de aprendizaje, y con frecuencia causan incomodidad o malestar a las personas, pero estas interacciones proporcionan una oportunidad extraordinaria para el desarrollo personal, las interacciones humanas, la conducta social y la indagación de la curiosidad.

Guerrero (2000) afirma sobre las conexiones interpersonales son una serie de interrelaciones de manera recíproca entre individuos que dedican sus habilidades de comunicación e interacción efectiva a la consecución de objetivos compartidos.

Hargreaves (1997) observa que, en las interacciones entre individuos en la vida ordinaria, la congruencia es probablemente el denominador común y el componente más significativo. Establecer conexiones interpersonales eficaces implica desarrollar un estilo de comunicación que se caracterice por la franqueza y la franqueza, pero que también reconozca la singularidad tanto del ser humano como de los demás individuos con los que interactúa.

En el ámbito de la educación, se trata del dialogo recíproco que debe existir entre los colaboradores y sus compañeros de trabajo, así como a los contactos con los profesionales de la administración y la gestión y otros empleados de la I.E. (Martínez, 2010).

#### **Características**

Las siguientes dimensiones se han elegido a partir del examen de la literatura y de las aportaciones de Albores (2005), Amorós (2007) y Gadow (2010):

#### **Habilidades comunicativas**

Debido al papel fundamental que desempeña la comunicación en las interacciones humanas, es importante contar con habilidades comunicativas eficaces. El desarrollo de las

habilidades no verbales y paraverbales, así como la aplicación de las habilidades verbales, son componentes importantes de la comunicación. De hecho, se han realizado estudios para determinar la relevancia de la comunicación no verbal en el lugar de laburo (Dalton et al, 2007).

### **El compromiso en la organización**

Se define como el grado de conexión personal que una persona tiene con la organización para la que trabaja en relación con el propósito y los objetivos de la misma (Amorós, 2007).

Los trabajadores quieren formar parte de la empresa en la que trabajan, siendo éste su objetivo y aspiración final. La lealtad y la conexión de los trabajadores con el trabajo que ejecutan de acuerdo con las normas de la organización se construyen mediante esta estrategia (Gadow, 2010).

### **Estilos de liderazgo**

El ambiente organizacional y las políticas de la empresa están significativamente influenciados por el estilo de liderazgo, lo cual es innegable (Baguer, 2009). El estilo o enfoque de liderazgo del directivo influye en el grado de seguridad o desequilibrio de la población de empleados de la institución. La función del líder en una empresa es guiar e inspirar a los empleados mediante el uso de técnicas y métodos de liderazgo eficaces. Se trata de un paradigma de comportamiento que el líder adopta (Dalton et al, 2007).

Los líderes desarrollan un estilo dominante, se identifican con él y lo aplican a la gestión de la organización. Según Méndez, el liderazgo es una herramienta utilizada por un líder para organizar y guiar a otras personas, animándolas a alcanzar los objetivos a través de su comportamiento organizativo, (Mendez, 2013).

Las relaciones interpersonales: tipos

El MINSA señala las siguientes relaciones entre las personas:

**Positivas:** Este se producen en el caso que hay un ambiente de seguridad entre las personas; de este modo, pueden resolverse las diferencias entre la organización sensata, que

es la marco y la organización que los trabajadores reciben del exterior, y la organización informal, compuesta por pequeños grupos unidos por intereses comunes.

**Negativas:** Se manifiesta cuando a unas personas les ganan los celos, el resentimiento y la sospecha, lo que provoca descontento, malestar, relajación de la moral, ira, aumento de la enemistad; incremento de las fallas, ausencia, cambios de personal; y disminución de la productividad.

### **Las relaciones interpersonales: dimensiones**

De acuerdo al MINSA (2010), tiene en cuenta el concepto de interacciones interpersonales del Ministerio de Sanidad, centrándose en tres dimensiones principales: actitudes, comunicación y tratamiento.

**Motivación.** Son los impulsos que ejercen sobre una persona y ello dirige las acciones de la persona hacia un objetivo condicionado mediante el soporte del impulso para complacer un requerimiento.

**Confianza.** Sensación de libertad comunicativa con los superiores y discutir asuntos delicados con la certeza de que dicha comunicación no será utilizada contra los integrantes.

**Participación.** Implica el compromiso democrático en la administración educativa para conformar la institución. Se refiere a la buena comunicación con las múltiples partes interesadas educativas, al involucramiento en proyectos de tipo Educativo Institucional, así como a contribuir a la construcción de un clima organizacional favorables. Implica reconocer y honrar a la comunidad y sus rasgos, así como la corresponsabilidad de la familia en el rendimiento del estudio.

## **2.2. Marco conceptual**

### **Ambiente**

La RAE define al ambiente como condiciones físicas, económicas, sociales, entre otros de un lugar, época o colectividad (RAE, 2020).

### **Entorno de trabajo**

Es la valoración que hace el empleado del entorno de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores relacionados a la organización, tales como sueldos, trato de superiores, infraestructura, equipamiento de la empresa, políticas, beneficios entre otros.

### **Asertividad.**

Es una cualidad de intercambio que admite hacer valer derechos y comunicar opiniones, preferencias e intereses de forma abierta y precisa, sin atacar a los demás ni permitiendo que ataquen a uno. El hábito asertivo permite hablar de uno mismo, tolerar elogios, solicitar ayuda, discutir libremente, buscar explicaciones y desarrollar la capacidad de decir "no".

### **Capacidad de escucha**

La disposición de escuchar no recibe suficiente atención en la escuela. La mayor parte del tiempo, se ha centrado en reforzar y mejorar la disposición de hablar. Sin embargo, la disposición de escuchar es un componente crítico de todo tipo de relaciones interpersonales porque ayuda o dificulta a las empresas en su objetivo de adaptarse a la modificación del entorno prediciendo los futuros deseos de los consumidores (Ortiz, 2012, párr.1-2).

### **Clima organizacional**

Para las empresas competitivas que se esfuerzan por optimizar la productividad y aumentar la calidad del servicio mediante la aplicación de estrategias internas, es fundamental tener en cuenta el clima de su organización, también conocido como clima laboral, ambiente de trabajo o clima organizativo. Realizar un análisis del ambiente organizacional permite identificar factores claves que puedan estar afectando de forma considerable en el clima en el trabajo de la

empresa (García, et al, 2012).

### **Conflicto**

Un conflicto es un escenario con un problema, un desafío y la posibilidad de rivalidad, comúnmente entre dos o más personas cuyos intereses, valores y puntos de vista son completamente diferentes y opuestos (Ucha, Definición de Conflicto: Definición ABC, 2008).

### **Comportamiento**

La forma en que un individuo o cualquier otro actor social se comporta o actúa en la vida se denomina comportamiento. Dicho de otro modo, el comportamiento es la manera en cómo las personas o las criaturas actúan en respuesta a diversos estímulos y en asociación con el ambiente en el que se desempeñan (Ucha, Definición de comportamiento, 2022).

### **Empatía**

Es la disposición de una persona para conectar con otra y responder correctamente a sus necesidades, así como comunicar sus pensamientos e ideas de manera que la otra persona se sienta cómoda con ella (Ucha, Definición de comportamiento, 2022).

### **Identidad institucional**

Es un grupo de características colectivas que distingue a una i. E. de otra. Este colectivo siempre está reconsiderando quiénes somos, qué queremos y hacia dónde queremos ir para sobrevivir. ¿Y hacia dónde viajamos exactamente? A fin de cuentas, se trata de un sentido de pertenencia. Nuestra visión colectiva de nosotros mismos, nuestros objetivos, nuestra cultura, nuestras tradiciones, nuestro estatus socioeconómico y nuestros ideales son, entre otras cosas, las características distintivas de nuestras identidades. Ello permite la identificación individual y grupal empresarial (Ucha, Definición de comportamiento, 2022).

## **2.3. Antecedente de la Investigación**

### **2.3.1. Antecedentes internacionales**

Franco (2019) en su trabajo, presenta como objetivo determinar el impacto de la circunstancia laboral en las interacciones interpersonales de los profesores de una escuela de Ecuador. La población del estudio consistía en 20 profesores que tenían horarios de mañana. Los datos se recogieron mediante dos temarios: uno evalúa el ambiente laboral con cuestionario de 46 ítems en una escala de Likert; este instrumento tiene una fiabilidad de Alfa Cronbach de 0,945. Otro temario calcula las interacciones entre las personas y figura de 19 preguntas en una escala de Likert; según el Alfa de Cronbach de 0,946. La información se procesó cuantitativa y cualitativamente utilizando SPSS y Excel en este estudio correlacional causal no experimental. El desenlace de esta tesis mostró que 45% de los profesores consideran el ambiente laboral como medio y las relaciones interpersonales como altas, con  $p: 0,266$ ;  $Rho: -0,261$  y regresión lineal  $R: 0,039$  (3,9%) concluyendo que el ambiente en el trabajo no presenta una influencia significativa en las interacciones interpersonales de la I.E.

Rivera et al (2018) realizó un estudio sobre el impacto de la causa laboral en el clima organizacional en sector salud, su investigación fue publicada en la Universidad Simón Bolívar de Colombia. Rivera planteó como objetivo el análisis de la motivación laboral, el clima en la organización desde el punto de vista del área de trabajo y el género. El estudio se formuló con metodología cuantitativa, diseño no experimental y la población conformaron 52 administrativos que trabajan dentro de Salud IPS LTDA en el año 2016. La fiabilidad de los instrumentos usados fue buena mediante al alfa de cronbach. Como los habitantes de este estudio no tiene una normalidad homogénea ( $KS: p.05$ ;  $SW: p.05$ ), se realizaron pruebas no paramétricas. Las interacciones Interpersonales y la Motivación Laboral tienen una asociación estadísticamente significativa ( $p.05$ ). Se concluyó que cuanto mejores son las interacciones interpersonales, mayor es la motivación en el trabajo ( $rho: .47$ ) y el clima a nivel social de la empresa ( $rho: .37$ ). No hay

pruebas estadísticamente significativas de que la motivación en el trabajo esté relacionada con el ambiente social de la organización ( $p > 0,05$ ).

Moreno y Perez, (2018) en su artículo sobre relaciones interpersonales y clima organizacional en una organización institucional publicada en la revista científica CES Derecho, tuvieron como objetivo examinar la importancia de las interacciones interpersonales para colaborar al mejoramiento del desempeño del personal. El estudio tuvo un diseño transversal, con enfoque cualitativo apoyado por el tipo cuantitativo. La investigación se desarrolló en torno a ocho dimensiones, entre ellas: Cultura organizacional, relaciones interpersonales, interacciones, recursos físicos y de entendimiento, dependencia, tomar decisión, motivar a los trabajadores y apoyarlos, realizada sobre una muestra de 62 personas. Finalmente, la investigación señaló que el dialogo es la dimensión que más conexión tiene con las demás dimensiones evaluadas, lo que permite concluir que tiene un impacto directo, ya que mantener optimas interacciones interpersonales beneficia e incrementa el clima laboral en cualquier institución.

### **2.3.2. Antecedentes nacionales**

Cristóbal (2017) propuso el objetivo de buscar el vínculo entre el clima en la organización y relaciones entre las personas entre los profesores de la I.E. N° 143 de Luragancho. Respecto a la metodología, se trató de una tesis transversal no experimental con un diseño correlacional-descriptivo. Se tuvo como muestra a 40 profesionales de la enseñanza. La evidencia se obtuvo mediante un temario de 35 ítems, cuya autenticidad fue confirmada por la evaluación de profesionales, con un criterio favorecedor del 86%; la fiabilidad se confirmó a través del alfa de Cronbach,  $\alpha = .980$ . Los hallazgos indicaron que, aunque se rechaza  $H_0$  porque el valor sig es inferior a 0,05, se reconoce que se halla una asociación aceptable entre el ambiente dentro de la organización y las interacciones interpersonales entre los instructores de instituciones educativas. Se descubrió que el valor de Rho era de 0,516, lo que indica un vínculo algo favorable

entre el ambiente en la organización y las relaciones entre las personas, lo que implica que cuanto mayor sea el ambiente organizacional, mayores serán las interacciones interpersonales.

Romero (2018) tuvo como principal objetivo identificar la asociación entre el ambiente organizacional e interacciones interpersonales en los docentes en una I. E. de Moquegua. Tuvo un enfoque no experimental, correlacional y transversal. Los sujetos del estudio se eligieron mediante un método de selección no probabilístico a criterio del autor y un censo de 66 instructores. Para la recogida de la información se utilizó el enfoque de la encuesta y las herramientas fueron dos cuestionarios, uno para cada variable. La información descriptiva, luego del análisis estadístico, mostró que el 81.8 % de los docentes se encuentran en un grado regular en cuanto a interacciones interpersonales. El 13.6 % se encuentran en un nivel óptimo y sólo el 4.5 % en un grado bajo. Respecto al clima en la organización desde la perspectiva docente, el 83.3 % se incluye en un grado medio, el 10.6 % en un grado óptimo y una minoría de 6.1% en un grado ineficiente, Se concluyó que las variables desempeñaron una labor e interacciones interpersonales tienen una correlación positiva muy fuerte ( $R$  Pearson 0.910).

De acuerdo a Guzmán (2019) en su tesis tuvo como objetivo determinar el vínculo considerando, clima en la organización y las interacciones en los profesores en la I.E. del Distrito de San Miguel. El enfoque de la investigación fue deductivo, y el estudio fue correlacional, con un nivel descriptivo un enfoque cuantitativo y un diseño transeccional. Se incluyó 50 instructores. Los datos se obtuvieron a partir de la encuesta utilizando un temario como instrumento de recogida de información, que fue evaluado por profesionales y cuya fiabilidad se determinó mediante un estadístico (Alfa de Cronbach). La evaluación de hipótesis reveló que las variables de conexiones interpersonales tienen un vínculo favorable y optimo (valor  $p=0,000 < a 0,05$ ) ( $Rho=,580$ ) con la variable numero 2 concerniente al ambiente en la organizacion de los instructores de la I.E. mencionada.

### **2.3.3. Antecedentes Locales**

De acuerdo a las indagaciones realizadas en la provincia de Paucartambo, no se han descubierto investigaciones donde se analicen las 2 variables del presente estudio. Sin embargo, se ha hallado algunos trabajos que tienen un vínculo y están en el ámbito de la región de Cusco, esta investigación se sistematiza a continuación, entre los más vinculados a la investigación son:

Tejada (2017) nos indica en su tesis sobre el clima en la organización y las conexiones personales en los profesores de una I.E. de Urubamba, donde el objetivo fue averiguar la magnitud del problema entre clima en la organización y las relaciones entre las personas de los docentes. La investigación fue científica, el tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental. Un muestreo no probabilístico, conformada por treinta y ocho profesores donde se usó una encuesta mediante un cuestionario calificado por especialistas y se verificó la confiabilidad por el alfa de Cronbach. La información fue ordenada y procesada en cuadros y figuras, y se utilizó la correlación de Pearson para la prueba de hipótesis en Excel. Se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , ya que el coeficiente de asociación de Pearson (correlación positiva) muestra que existe una asociación del clima en la institución y las conexiones personales I.E. Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba, con una  $r_p$  de 0,860.

Núñez (2019) presentó una en su investigación titulada “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Borja, Cusco 2017”, publicada en la U.N.S.A.A.C., pretendió determinar el grado de la asociación entre el clima de la organización y conexiones interpersonales en los profesores de la I.E. mencionada, en la tesis se utilizó el nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra fue no probabilística e incluyó a 74 instructores de la I.E. La herramienta empleada ha sido la encuesta con el cuestionario, corroborado por la opinión de profesionales y verificada la fiabilidad de las herramientas mediante el alfa de Cronbach el cual indica una asociación de Pearson positiva, indica que existe un vínculo entre el entorno organizativo y las interacciones interpersonales en la escuela con una  $r_P = 0,791$ , y se descarta la  $H_0$ .

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### *a. Hipótesis General*

Existe un nivel de relación inversa y significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

##### *b. Hipótesis específicas*

Existe un nivel de clima organizacional desfavorable a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

Existe grado de relaciones interpersonales regular a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

Existe una relación inversa entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

#### 3.2. Identificación de variables

##### **El clima organizacional**

Describe el entorno dentro de una institución, así como el ambiente psicológico que se da en ella. Del mismo modo señala que abarca una variedad de factores que se superponen en diferentes niveles, como la clase institución, la tecnología, los objetivos operativos, las políticas internas, así como los comportamientos, valores y la conducta social que se fomenta o castiga (Chiavenato, 2011).

## **Las relaciones interpersonales**

Las conexiones entre las personas son las interacciones que explican cómo los individuos se comportan, contactan y se comunican entre sí en distintos periodos. Es una clase de comunicación en el que se produce una interacción de comunicación, intercambio de emociones, etc. entre personas o grupos, incluyendo actividades educativas, motivacionales y terapéuticas.

Para Pacheco las relaciones entre las personas como “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie”.

Zaldivar (2007) sostiene que “las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que ésta se desarrolla, y tiene por base la comunicación”.

### **3.3. Operacionalización de variables**

Las relaciones entre las personas conocido como relaciones interpersonales y el clima organizacional en el I.E.S.P.P. "Virgen del Carmen" - Paucartambo se operacionalizo las variables para evaluar la correlación que existe; todo este mecanismo se implementó y se describe en detalle.

Tabla 1.

## Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de estudio 1. Clima organizacional	Clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Comprende diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato, 1992)	<p>Dimensión 1:</p> <p>➤ <b>Trabajo en equipo</b> "Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social". (Aguilar &amp; Vargas, 2010)</p> <p>➤ <b>Innovación:</b> La percepción que se tiene del ánimo que tienen para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo en donde tenga poco o nada de experiencia.</p> <p>➤ <b>Reconocimiento:</b> Necesidad que tiene el yo de que los demás lo reconozcan y confirmen como un sujeto libre y activo (Arrese, 2009)</p> <p>➤ <b>Presión</b> La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea. (Koys y Decottis, 1991)</p> <p>➤ <b>Apoyo</b> La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la</p>	<p>1. Participación en equipo 2. Elabora documentos 3. Coadyuva en el bienestar</p> <p>4. Trabajos creativos 5. Aporte de nuevas ideas</p> <p>6. Reconocimiento por parte del director 7. Reconocimiento de la innovación 8. Respeto de los aportes de trabajo</p> <p>9. Acumulación de trabajos 10. Trabajos puntuales 11. Tiempo para solución de conflictos</p> <p>12. Influencia sobre los docentes 13. Recibe consejos</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1: Nunca 2: Muy raras veces 3: A Veces 4: Frecuentemente 5: Siempre</p>

		<p>represalia de sus superiores o compañeros de trabajo (Koys y Decottis, 1991).</p> <p><b>Equidad</b> La percepción que los empleados tienen acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución (Koys y Decottis, 1991).</p> <p>&gt; <b>Autonomía</b> Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades (Koys y Decottis, 1991).</p> <p>&gt; <b>Confianza</b> La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros (Koys y Decottis, 1991)</p>	<p>14. Recibe apoyo de los superiores</p> <p>15. Trabajo equitativo</p> <p>16. Superioridad ante los demás</p> <p>17. Recibe igualdad de trato</p> <p>18. Autonomía en las decisiones</p> <p>19. Autonomía lleva a desacuerdos</p> <p>20. Aceptación de acuerdos</p> <p>21. Generación de confianza</p> <p>22. Comunicación abierta de temas sensibles</p> <p>23. Confianza en el trabajo del compañero</p>	
<p><b>Variable de estudio 2.</b> Relaciones interpersonales</p>	<p>Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos, es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie (Pacheco, 2005).</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> <b>Motivación:</b> Según Amorós (2007), "la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p.81).</p> <p><b>Dimensión 2:</b> <b>Confianza</b> La percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa</p>	<p>1. Motiva en relaciones personales</p> <p>2. Motiva la relación dentro y fuera de I.E.</p> <p>3. Actitud positiva</p> <p>4. Seguridad en sus actos</p> <p>5. Genera confianza a los demás</p> <p>6. Respeto así mismo</p> <p>7. Principios éticos y morales</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1: Nunca</p> <p>2: Muy raras veces</p> <p>3: A Veces</p> <p>4: Frecuentemente</p> <p>5: Siempre</p>

		<p>comunicación no será violada o usada en contra de los miembros (Koys y Decottis, 1991).</p> <p><b>Dimensión 3: Participación</b></p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Retiene la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación).</p>	<p>8. Confianza en sus ideas propuestas 9. Aserividad en sus ideas</p> <p>10. Participa en su institución 11. Fomenta buenas relaciones 12. Genera buen ambiente 13. Trato amable 14. Responsable del desempeño educativo 15. Participación en reuniones 16. Respeta decisiones tomadas 17. Apoya las relaciones interpersonales 18. Participación en convivencia democrática 19. Demuestra buen clima</p>	
--	--	--	--	--

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Ámbito de estudio, localización política y geográfica**

#### **Localización.**

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo, motivo del presente estudio, se ubica en el pueblo de Sunchubamba jurisdicción del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo, Departamento de Cusco. En la actualidad, es un centro poblado, debidamente organizada, dinámica y progresista, cuyos habitantes viven en armonía, comprensión y con algunas costumbres heredadas de nuestros antepasados.

### **4.2. Tipo y nivel de Investigación**

De acuerdo con sus objetivos, el presente estudio será de tipo teórica o fundamental. Asimismo; Carrasco (2019) refiere que el tipo de investigación básica es aquella que tiene como propósito ampliar y profundizar nuevos conocimientos de nuestra realidad basándose en teorías científicas que son analizadas y perfeccionadas.

El nivel de estudio es correlacional puesto que pretende saber la asociación entre conceptos o variables dentro de un entorno determinado para que de este modo lograr dar respuesta a los objetivos y preguntas del estudio (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **4.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis para el presente trabajo está conformada por el personal jerárquico, docentes, administrativos y estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” - Paucartambo; el cual se distribuye de la siguiente manera

### **4.4. Población de estudio**

Cabe mencionar que el universo del estudio es toda la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo; así mismo la

población de estudio de la presente tesis son todos los estudiantes del X ciclo, todos los administrativos y nueve docentes; los cuales suman un total de 51 sujetos de estudio.

**Tabla 2.**

*Población de estudio*

DESCRIPCIÓN	f	%
Docentes	9	18,0
Estudiantes X ciclo	37	72,0
administrativos	5	10,0
<b>Total</b>	51	100

#### 4.5. Tamaño de muestra

La muestra está conformada por los 51 individuos es decir será igual a un 100% de la población de estudio, debido a que es una población con un conjunto de elementos pequeño, por lo cual se puede considerar a toda la población de estudio como la muestra para obtener información más confiable y lograr mejores resultados en la recolección de datos.

#### 4.6. Técnicas de selección de muestra

La técnica de selección de muestra es un muestreo no probabilístico por conveniencia. El muestreo será del tipo no probabilístico por conveniencias o criterio e acuerdo a lo que pretende obtener el autor de la tesis (Valderra, 2020).

#### 4.7. Técnicas de recolección de información

Se trata de métodos confiables que se emplean para abordar dificultades reales. Las técnicas deben elegirse en función de lo que se examina, por qué se estudia, para qué se investiga y cómo se investiga.

Por lo tanto, la técnica utilizada para la presente investigación es el cuestionario y el instrumento utilizado es el cuestionario, el cual permitirá obtener información consistente de la muestra de investigación.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Para la presente investigación se utilizará el programa Excel así como el software estadístico SPSS versión 25, a través de los cuales se realizará el análisis inferencial y el análisis descriptivo correspondiente.

#### **4.9. Técnicas para la demostración de veracidad o falsedad de hipótesis**

En la presente investigación se demostrará la veracidad o no de la premisa mediante el planteamiento de una hipótesis alterna y una hipótesis nula, la misma que será comprobada mediante la prueba de correlación de Pearson conjuntamente con la prueba de normalidad de datos y análisis previo.

## V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Procesamiento de resultados

Resultados de la Variable clima organizacional (instrumento aplicado a los docentes y estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público “Virgen Del Carmen”- Paucartambo)

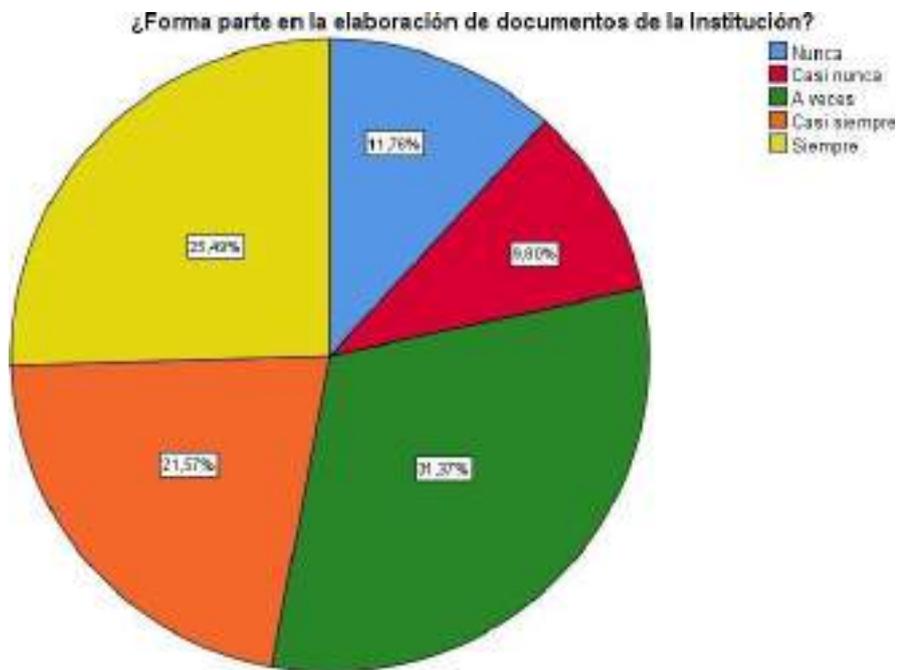
**Figura 1.**

*Equipos de trabajo*

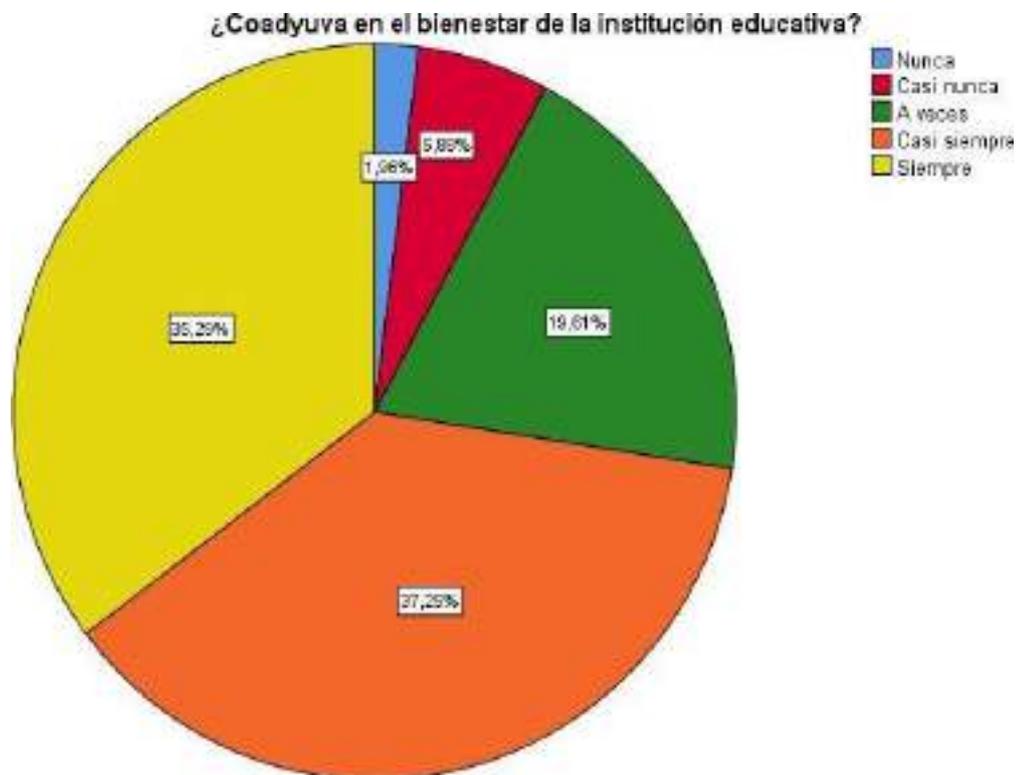


#### **Interpretación:**

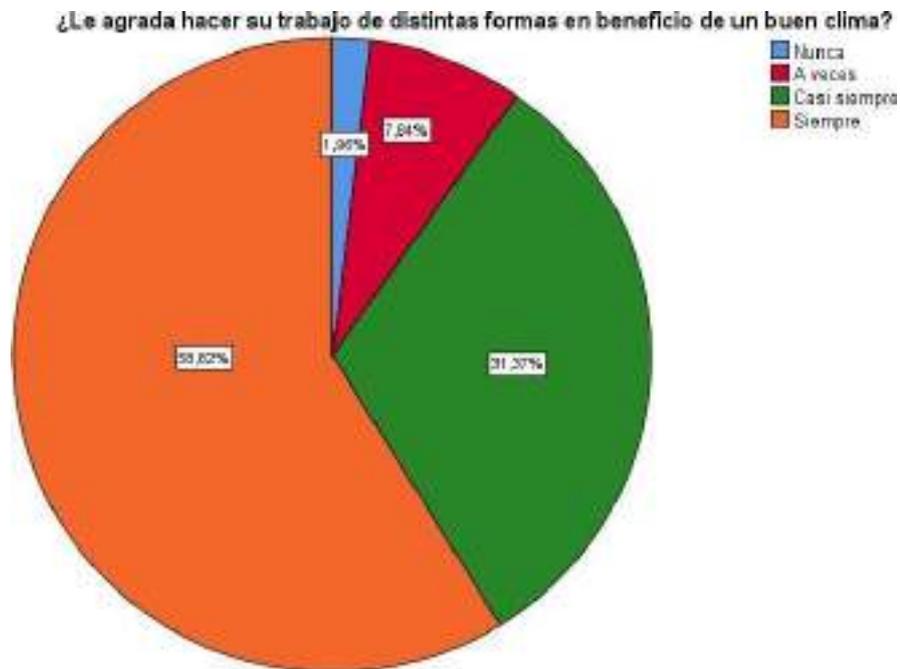
De acuerdo a la figura anterior se muestra que el 43.14% de los participantes indicaron que siempre participan en la organización de equipos de trabajo, del mismo el 31.37% mencionaron que casi siempre participan, el 17.65% indicaron que a veces participan y una minoría del 7.84% señalaron que casi nunca participan. Por lo tanto, la mayoría de los participantes mencionaron que siempre forman parte en la organización de equipos en el trabajo en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

**Figura 2.***Elaboración de documentos***Interpretación:**

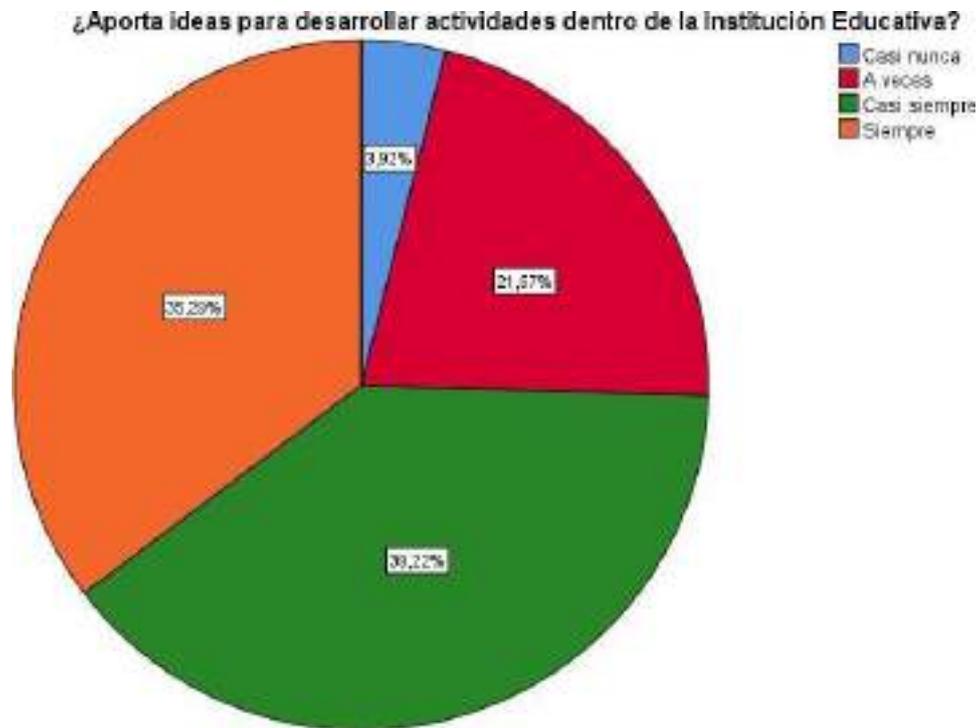
De acuerdo a la figura anterior se puede observar que el 31.37% de los encuestados manifestaron que a veces forman parte en la elaboración de documentos de la institución. El 25.49% mencionaron que siempre forman parte, del mismo modo el 21.57% indicaron que casi siempre forman parte en la elaboración de documentos de la institución y una minoría del 7.84% señalaron que casi nunca participan. Por otro lado, el 11.76% de los encuestados afirmaron que nunca forman parte y una minoría de 9.8% indicaron que casi nunca forman parte. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados mencionaron que a veces o casi siempre forman parte en la elaboración de documentos del I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 3.***Coadyuva en el bienestar****Interpretación:***

De acuerdo a la figura anterior se observa que el 37.25% de los participantes mencionaron que casi siempre coadyuvan en el bienestar de la institución educativa, del mismo modo el 35.29% mencionaron que siempre coadyuvan en el bienestar. El 19.61% señalaron que a veces coadyuvan en el bienestar de la institución. Por otro lado, el 5.88% de los encuestados afirmaron que casi nunca coadyuvan en el bienestar y una minoría de 1.96% indicaron que nunca ayudan en el bienestar. Por ende, la mayoría de los encuestados mencionaron que casi siempre coadyuvan en el bienestar del I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 4.***Trabajos creativos****Interpretación:***

De acuerdo a la figura anterior se puede observar que el 58.82% de los encuestados manifestaron que siempre les gusta realizar su labor de varias maneras para lograr un buen clima en la organización, del mismo modo el 31.37% mencionaron que casi siempre les agrada hacer su trabajo de distintas formas. El 7.84% señalaron que a veces les gusta realizar su labor de diferentes maneras y una minoría de 1.96% indicaron que nunca les gusta realizar su labor de diferentes maneras. Por lo tanto, se puede inferir que gran parte de los participantes les gusta realizar su labor de varias maneras para lograr un buen clima en la organización.

**Figura 5.***Aporte de nuevas ideas****Interpretación:***

De acuerdo a la figura anterior se puede evidenciar que el 39.22% de los encuestados manifestaron que casi siempre aportan ideas para desarrollar actividades dentro de la institución educativa, del mismo modo el 35.29% mencionaron que siempre aporta ideas para desarrollar actividades dentro de la institución educativa. El 21.57% señalaron que a veces aportan ideas para desarrollar actividades dentro de la institución educativa y una minoría de 3.92% indicaron que nunca aportan ideas para desarrollar actividades. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados manifestaron que casi siempre aportan ideas para desarrollar actividades dentro del Instituto Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”

**Figura 6.**

*Reconocimiento por parte del director*



### **Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior se puede observar que el 37.25% de los encuestados manifestaron que a veces es reconocido su trabajo por el director o jerárquicos, 31.37% mencionaron que siempre es reconocido su trabajo por el director o jerárquicos, del mismo modo 27.45% señalaron que casi siempre es reconocido su trabajo por el director o jerárquicos y una minoría de encuestados afirmaron que nunca es reconocido su trabajo por director. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que a veces es reconocido su trabajo por director o jerárquicos del Instituto Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” Paucartambo.

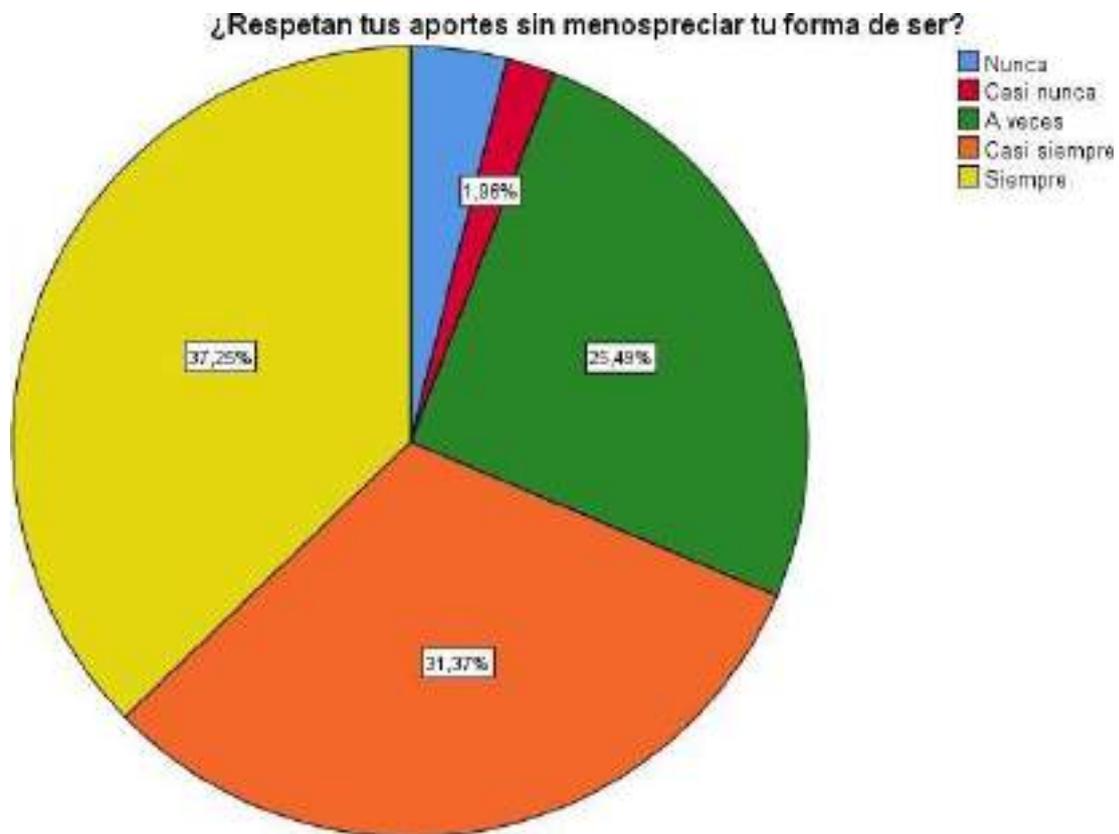
## Figura 7

### Reconocimiento de la innovación

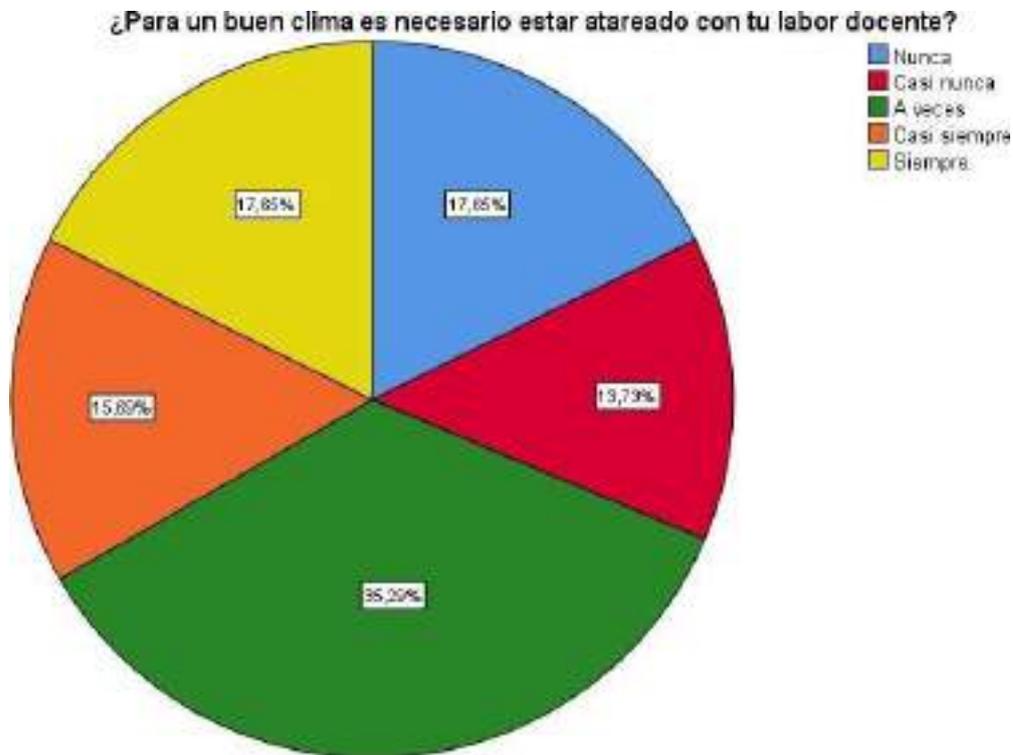


### Interpretación

De acuerdo a la figura anterior se observa que el 37.25% de los participantes indicaron que casi siempre les agrada que uno intente hacer su trabajo de distintas formas, el 33.33% mencionaron que a veces les gusta que el encuestado trata de realizar sus labores de diferentes maneras. Por otro lado, 25.49% señalaron que siempre les agrada que uno intente hacer su trabajo de distintas formas y una minoría con 1.96% señalaron que casi nunca les agrada cuando uno realiza su trabajo de distintas formas, del mismo modo el 1.96% indicaron que nunca les agrada que uno intente hacer su trabajo de distintas formas. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que casi siempre les agrada a los demás que uno intente hacer su trabajo de diferentes formas.

**Figura 8***Respeto de los aportes de trabajo****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior se observa que el 37.25% de los participantes mencionaron que siempre respetan sus aportes sin menospreciar su forma de ser, del mismo modo el 31.37% mencionaron que casi siempre respetan sus aportes. El 25.49% afirmaron que a veces les respetan sus aportes sin menospreciar su forma de ser. Por otro lado, el 1.96% señalaron que casi nunca les respetan sus aportes sin menospreciar su forma de ser. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que siempre les respetan sus aportes sin menospreciar sus formas de ser.

**Figura 9***Acumulación de trabajos***Interpretación**

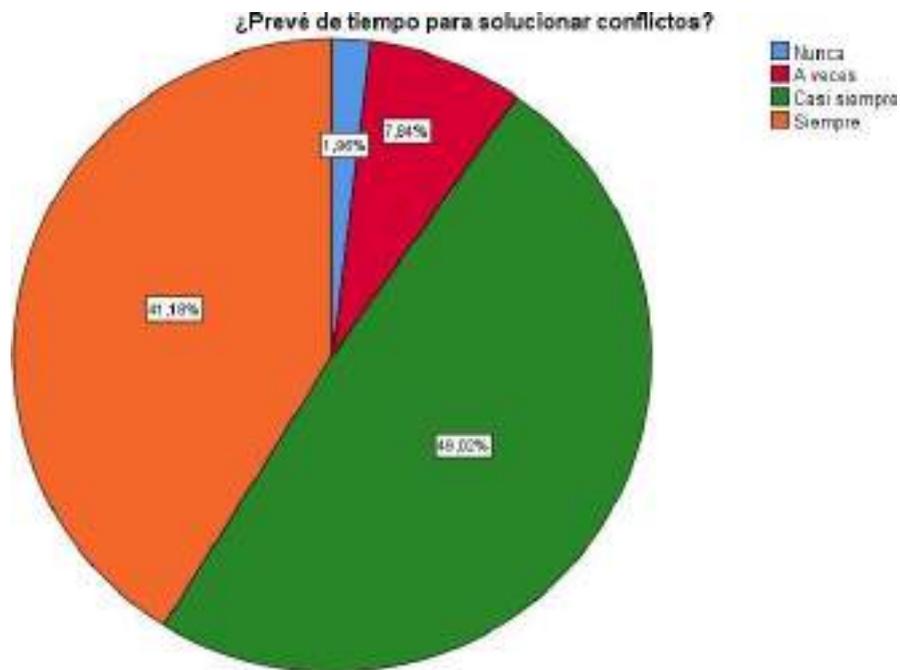
De acuerdo a la figura anterior se muestra que un 35.29% de los participantes mencionaron que a veces es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima, el 17.65% afirmaron que siempre es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima. Por otro lado, el 17.65% señalaron que nunca es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima. El 15.69% de los encuestados indicaron que casi siempre es necesario estar atareado con la labor docente y una minoría de 13.73% manifestaron que casi nunca es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que a veces es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima.

**Figura 10***Trabajos puntuales****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 54.90% de los participantes mencionaron que siempre les gusta trabajar previendo su tiempo sin perjudicar a otros, del mismo modo el 33.33% afirmaron que les gusta trabajar previendo su tiempo sin perjudicar a otros. Por otro lado, el 9.8% señalaron que a veces les gusta trabajar previendo su tiempo sin perjudicar a otros y una minoría de 1.96% indicaron que casi nunca les gusta trabajar previendo el tiempo sin perjudicar a los demás. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados indicaron que siempre les gusta trabajar previendo el tiempo sin perjudicar a otros.

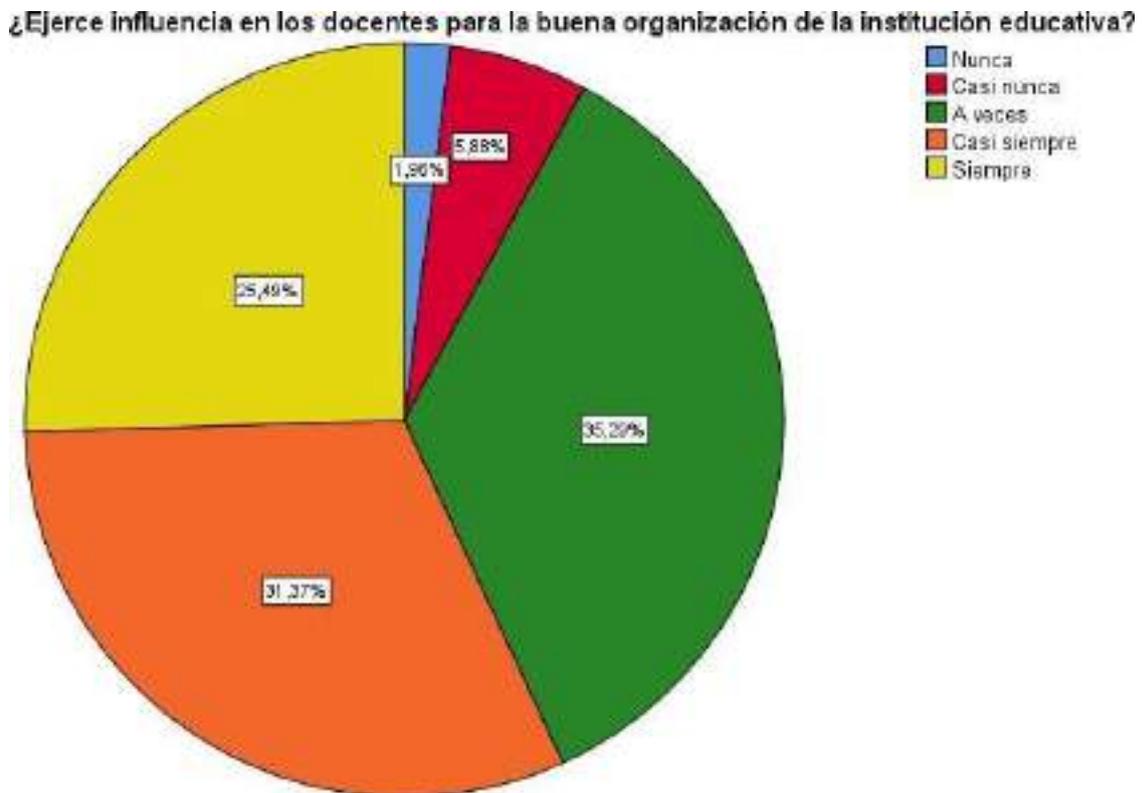
**Figura 11**

Tiempo para solución de conflictos

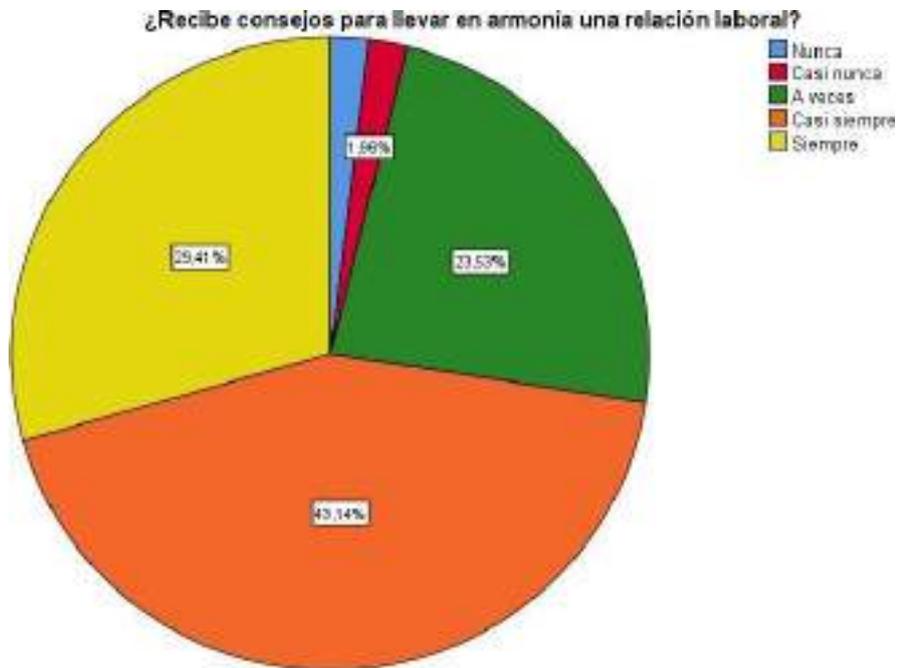


### **Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior el 49.02% de los participantes indicaron que casi siempre prevén de tiempo para solucionar conflictos, del mismo modo el 41.18% afirmaron que siempre prevén de tiempo para solucionar conflictos. Por otro lado, el 7.84% de encuestados indicaron que a veces prevén de tiempo para solucionar conflictos y una minoría de 1.96% mencionaron que nunca prevén de tiempo para solucionar conflictos. Por lo tanto, se infiere que gran porcentaje de los participantes prevén de tiempo para solucionar conflictos.

**Figura 12***Influencia sobre los docentes****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior se observa que el 35.29% de los encuestados manifestaron que a veces ejercen influencia en los docentes para la buena organización de la institución, del mismo modo el 31.37% señala que casi siempre ejercen influencia en los docentes para la buena organización del instituto. El 25.49% afirmaron que siempre ejercen influencia en los docentes para la buena organización del instituto. Por otro lado, el 5.88% de encuestados indicaron que casi nunca ejercen influencia en los docentes y una minoría de 1.96% señaló que nunca ejerce influencia en los docentes para la buena organización del Instituto Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen. Por lo tanto, se deduce que el mayor porcentaje de los participantes a veces ejercen influencia en los docentes para la buena organización del instituto.

**Figura 13***Recibe consejos****Interpretación***

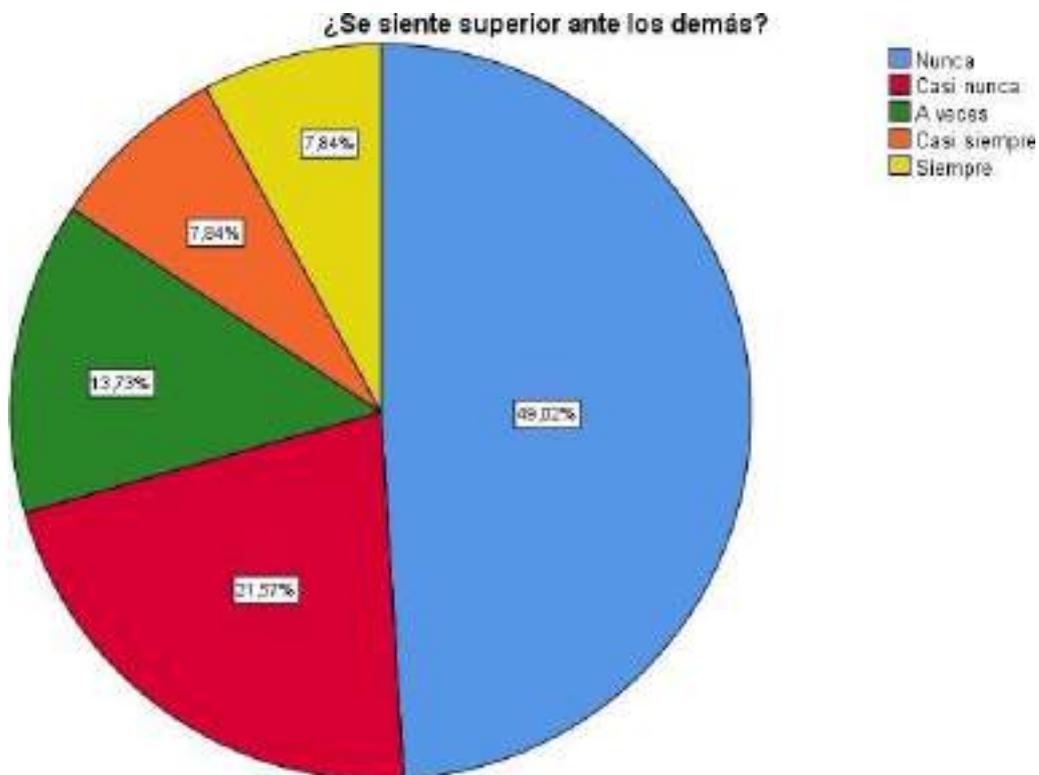
De acuerdo a la figura anterior el 43.14% de los participantes indicaron que casi siempre reciben consejos para llevar en armonía una relación laboral, del mismo modo el 29.41% afirmaron que siempre reciben consejos. Así mismo, el 23.53% de encuestados indicaron que a veces reciben consejos para llevar en armonía una relación laboral. Por otro lado, el 1.96% de encuestados indicaron que casi nunca reciben de tiempo para solucionar conflictos y una minoría de 1.96% mencionaron que nunca reciben consejos para llevar en armonía una relación laboral. Por lo tanto, se infiere que el mayor porcentaje de los participantes casi siempre reciben consejos para llevar en armonía una relación laboral.

**Figura 14.***Recibe apoyo de los superiores****Interpretación***

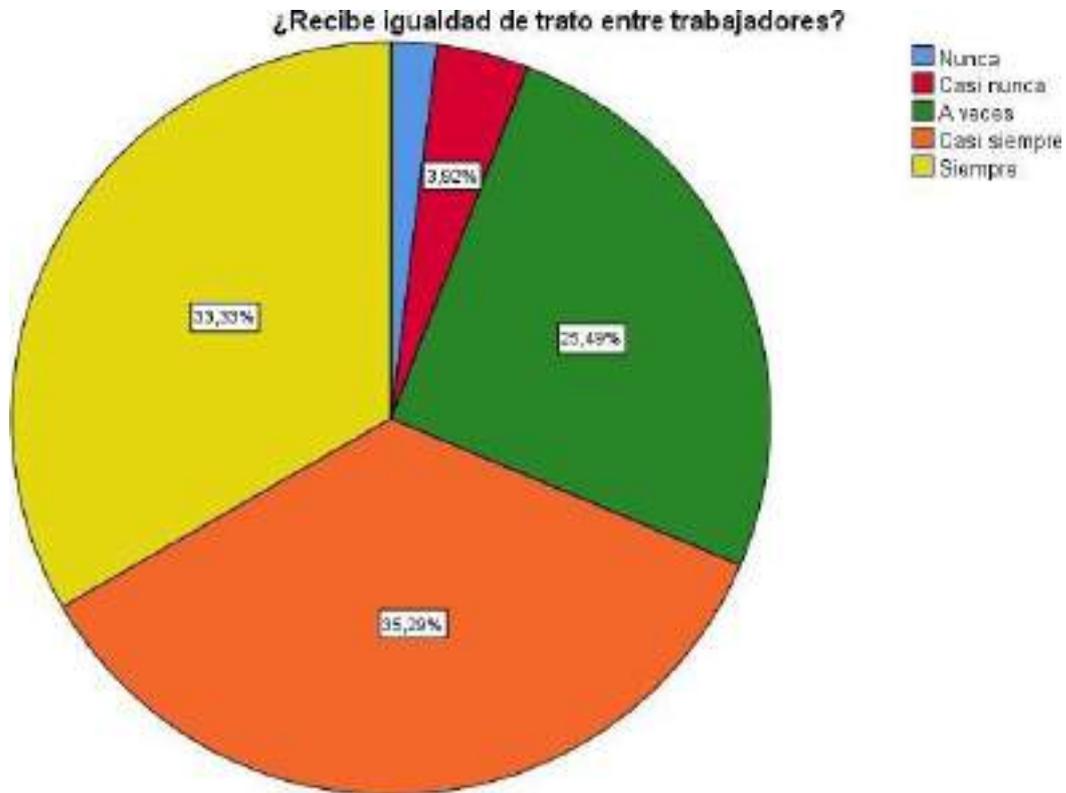
De acuerdo a la figura anterior el 49.02% de los participantes indicaron que casi siempre reciben ayuda del jefe superior en las labores encomendadas en su institución, del mismo modo el 29.41% señalaron que a veces reciben ayuda del jefe superior en las labores encomendadas en su institución. El 19.61% de los encuestados afirmaron que siempre reciben apoyo de los superiores en las actividades que realiza en favor de la institución. Por otro lado, el 1.96% de encuestados indicaron que nunca reciben apoyo de los superiores en actividades que realiza en favor del instituto. Por lo tanto, se infiere que la mayor parte de los participantes casi siempre reciben apoyo de los superiores en actividades que realizan en favor del instituto.

**Figura 15.***Confianza en el trabajo equitativo****Interpretación***

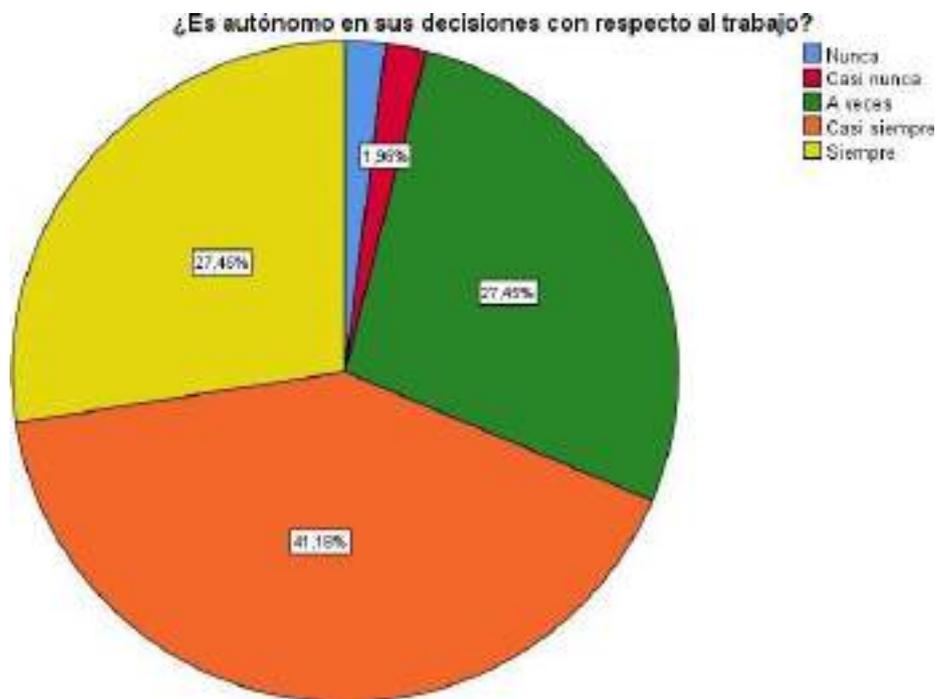
De acuerdo a la figura anterior el 39. 22% de los participantes mencionaron que casi siempre confían en el trabajo equitativo entre compañeros de trabajo, del mismo modo el 35.29% señalaron que siempre confían en el trabajo equitativo entre compañeros. El 21.57% de los encuestados afirmaron que a veces confían en el trabajo equitativo entre compañeros. Por otro lado, el 3.92% de encuestados indicaron que casi nunca confían en el trabajo equitativo entre compañeros. Por lo tanto, se infiere que la gran parte de los participantes casi siempre confían en el trabajo equitativo entre compañeros en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

**Figura 16.***Superioridad ante los demás****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 49.02% de los participantes mencionaron que nunca se sienten superiores ante los demás, del mismo modo el 21.57% señalaron que casi nunca se sienten superiores ante los demás. El 13.73 % de los encuestados afirmaron que a veces se sienten superiores ante los demás. Por otro lado, el 7.84% de encuestados indicaron que casi siempre se sienten superiores ante los demás y con el mismo porcentaje de encuestados afirmaron que siempre se sienten superiores ante los demás. Por lo tanto, se puede inferir que el mayor porcentaje de los participantes nunca se sienten superiores ante los demás en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

**Figura 17***Recibe igualdad de trato****Interpretación***

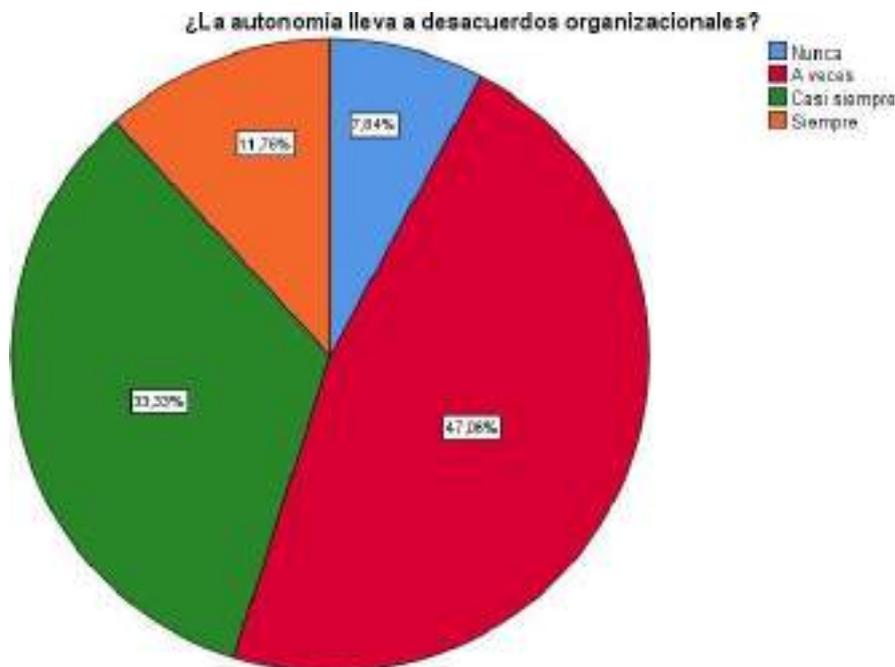
De acuerdo a la figura anterior el 35.29% de los participantes indicaron que casi siempre reciben igualdad de trato ante los trabajadores, del mismo modo el 33.33% señalaron que siempre reciben igualdad de trato ante los trabajadores. El 25.49 % afirmaron que a veces reciben igualdad de trato ante los trabajadores. Por otro lado, una minoría de 3.92% de encuestados señalaron que casi nunca reciben igualdad de trato ante los trabajadores. Por lo tanto, se puede inferir que el mayor porcentaje de los participantes casi siempre reciben igualdad de trato ante los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

**Figura 18***Autonomía en las decisiones****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 41.18% de los participantes dijeron que casi siempre son autónomos en las decisiones con respecto al trabajo, del mismo modo el 27.45% señalaron que a veces son autónomos en sus decisiones con respecto al trabajo. El 27.45 % afirmaron que siempre son autónomos con respecto al trabajo. Por otro lado, una minoría de 1.96% de encuestados señalaron que casi nunca son autónomos en sus decisiones con respecto al trabajo. Por lo tanto, se puede inferir que el mayor porcentaje de los participantes casi siempre son autónomos en sus decisiones con respecto al trabajo en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

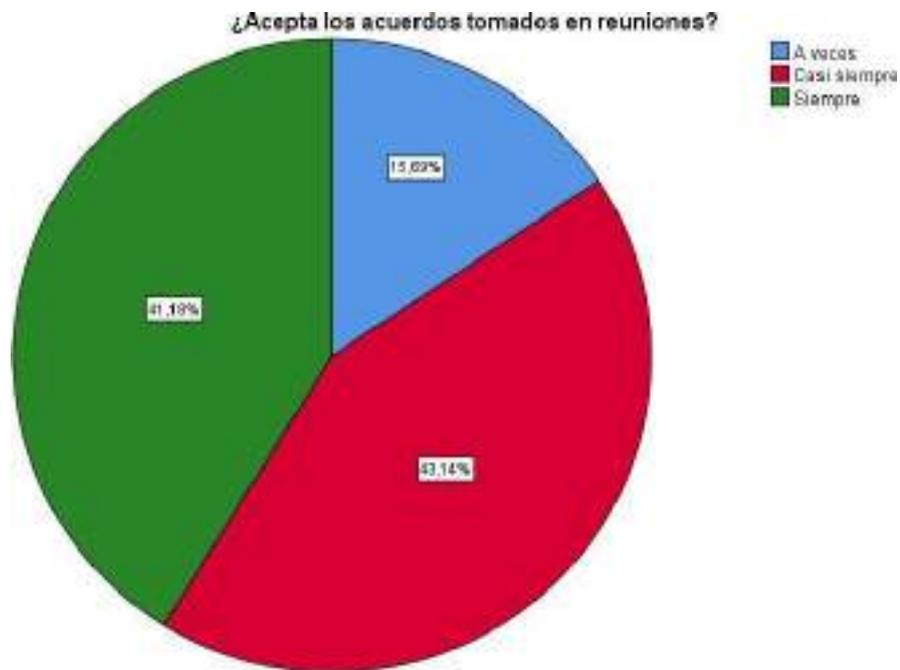
**Figura 19**

*La autonomía lleva a desacuerdos*

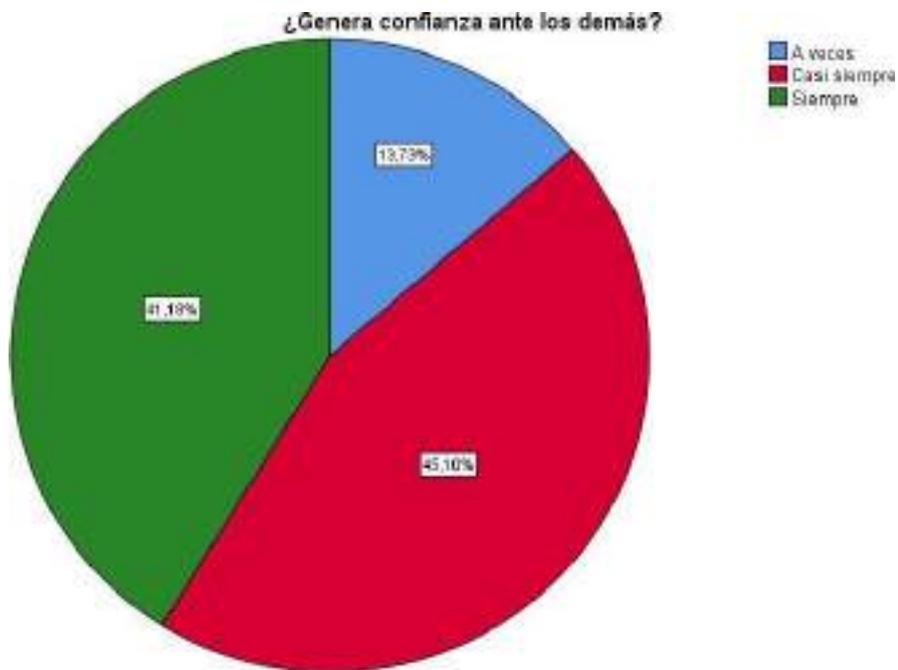


### ***Interpretación***

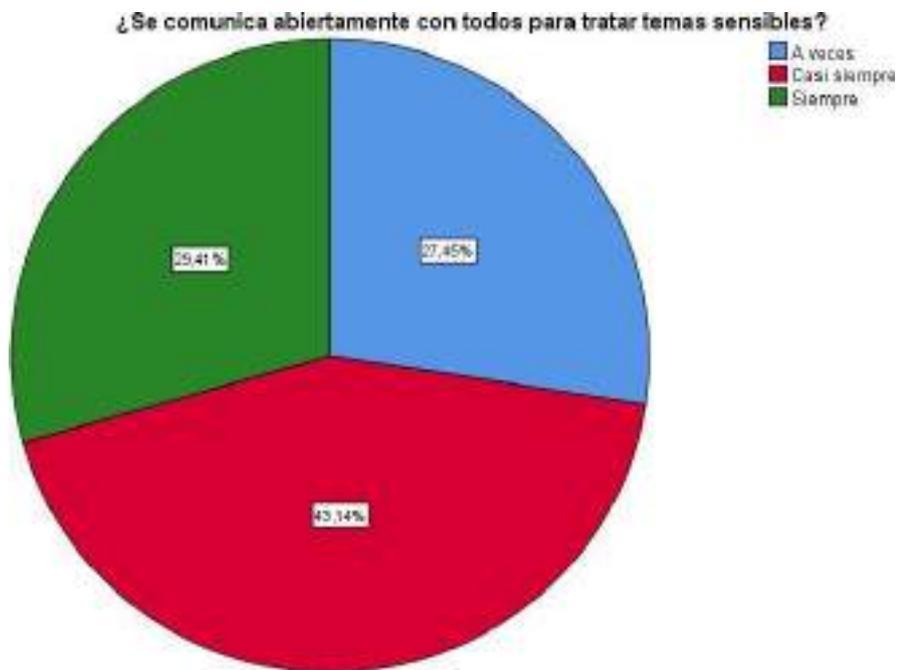
De acuerdo a la figura anterior el 47.06 % de los participantes dijeron que a veces la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales, del mismo modo el 33.33% señalaron que casi siempre la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales. El 11.76 % afirmaron que siempre la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales. El 7.84% afirmaron que nunca la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales. Por otro lado, una minoría de 7.84% de encuestados señalaron que nunca la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que a veces la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo.

**Figura 20***Aceptación de acuerdos***Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior el 43.14% de los participantes dijeron que casi siempre aceptan los acuerdos tomados en reuniones, del mismo modo el 41.18% señalaron que siempre aceptan los acuerdos tomados en reuniones y una minoría de 15.69% de los encuestados manifestaron que a veces aceptan los acuerdos tomados en reuniones. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre aceptan los acuerdos tomados en reuniones en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 21***Generación de confianza****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 45.10% de los participantes dijeron que casi siempre generan confianza ante los demás, del mismo modo el 41.18% señalaron que siempre generan confianza ante los demás y una minoría de 13.73% de los encuestados manifestaron que a veces generan confianza ante los demás. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre generan confianza ante los demás en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo

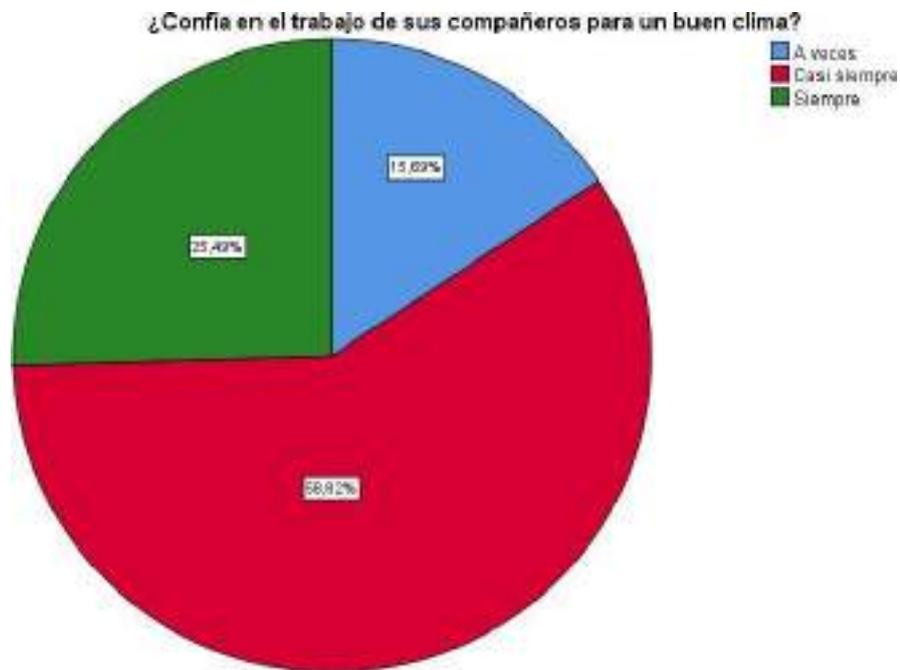
**Figura 22***Comunicación abierta de temas sensibles****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 43.14% de los participantes indicaron que casi siempre se comunican abiertamente con todos para tratar temas sensibles, del mismo modo el 27.45% señalaron que a veces se comunican abiertamente con todos para tratar temas sensibles y el 29.41% de los encuestados manifestaron que siempre se comunican abiertamente con todos para tratar temas sensibles. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre se comunican abiertamente con todos para tratar temas sensibles en el I.E.S.P.P.

“Virgen Del Carmen”- Paucartambo

## Figura 23

### Confianza en el trabajo del compañero



### Interpretación

De acuerdo a la figura anterior el 82.82% de los participantes indicaron que casi siempre confían en el trabajo de sus compañeros para un buen clima, del mismo modo el 25.49% señalaron que siempre confían en el trabajo de sus compañeros para un buen clima y una minoría de 15.69% de los encuestados manifestaron que a veces confían en el trabajo de sus compañeros para un buen clima. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre confían en el trabajo de sus compañeros para un buen clima en el I.E.S.P.P. “Virgen DelCarmen”- Paucartambo

## Resultados de la variable relaciones interpersonales

**Figura 24**

*Motiva en relaciones personales*

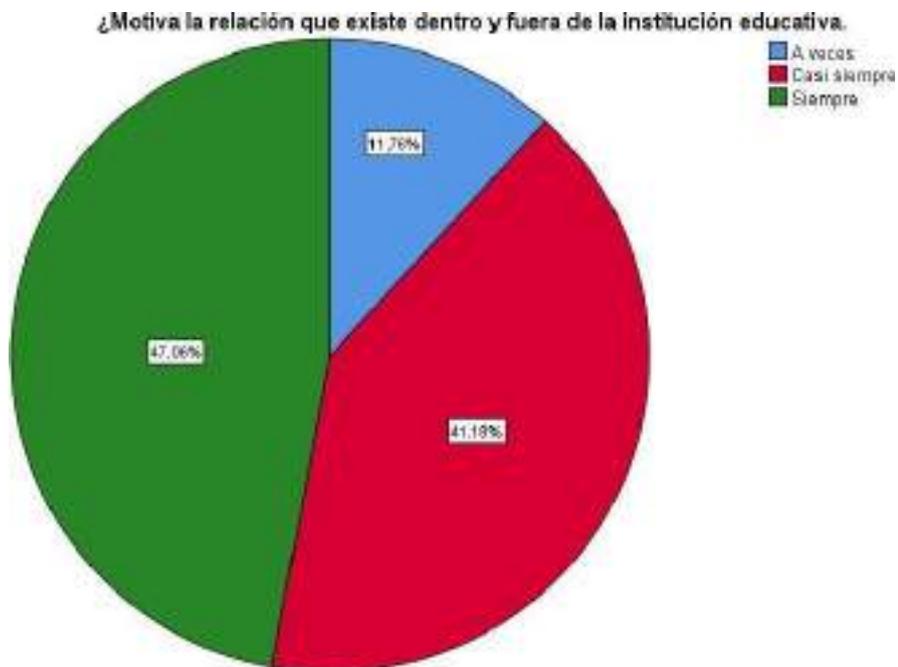


### ***Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 47.06% de los participantes dijeron que casi siempre motivan confianza en relaciones personales y profesionales, del mismo modo el 41.18% señalaron que siempre motivan confianza en relaciones personales y profesionales y una minoría de 11.76% de los encuestados manifestaron que a veces motivan confianza en relaciones personales y profesionales. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre motivan confianza en relaciones personales y profesionales en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo

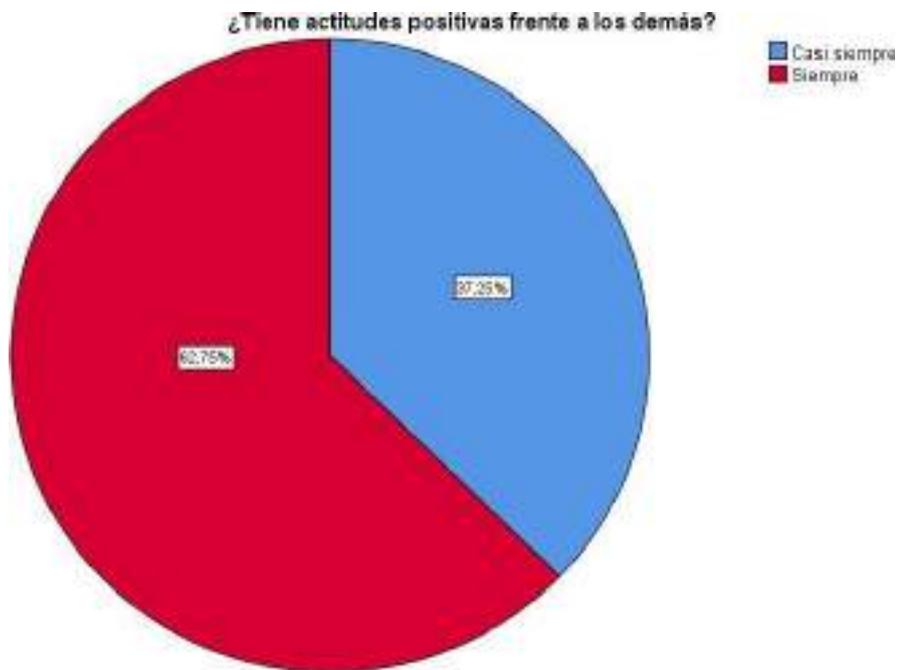
**Figura 25**

*Motiva la relación dentro y fuera de I.E.*

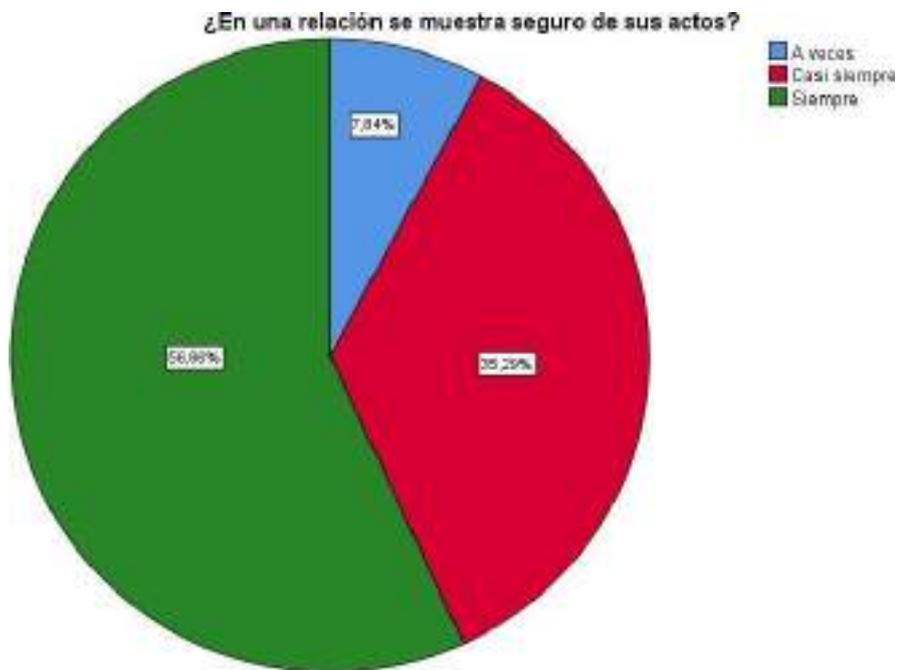


### ***Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 47.06% de los participantes mencionaron que siempre motivan las relaciones existentes al interior y exterior de la I.E., del mismo modo el 41.18% señalaron que casi siempre motivan las relaciones existentes al interior y exterior de la I.E y una minoría de 11.76% de los encuestados manifestaron que a veces motivan la relación que existe dentro y fuera de la institución educativa. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre motivan la relación que existe dentro y fuera del I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo

**Figura 26***Actitud positiva****Interpretación***

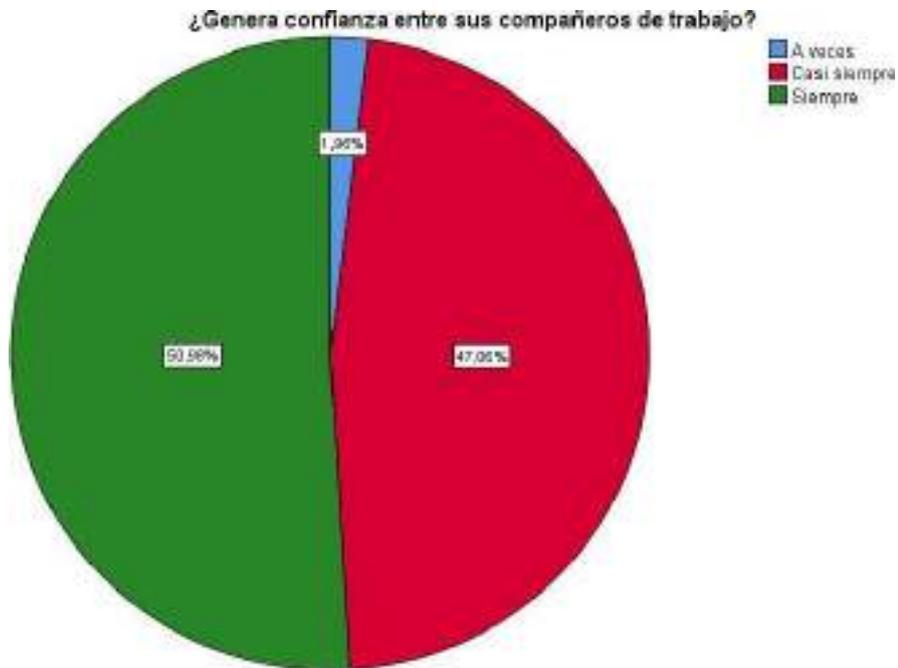
De acuerdo a la figura anterior el 62.75% de los participantes mencionaron que siempre tienen actitudes positivas frente a los demás, del mismo modo el 37.25% señalaron que casi siempre tienen actitudes positivas frente a los demás. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre tienen actitudes positivas frente a los demás en el I.E.S.P.P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo

**Figura 27***Seguridad en sus actos***Interpretación**

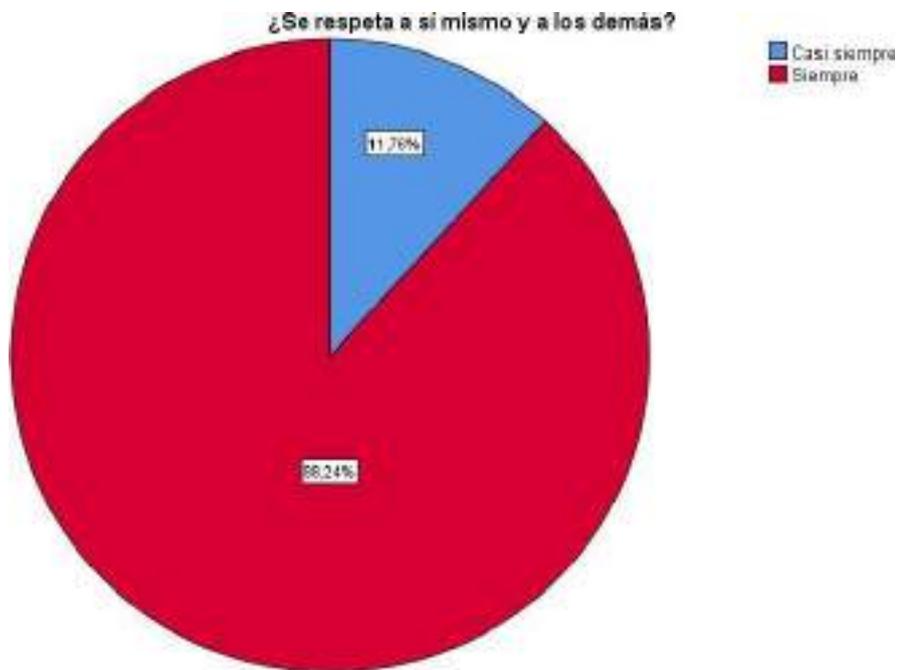
De acuerdo a la figura anterior el 56.86% de los participantes indicaron que siempre se muestran seguros de sus actos en una relación, del mismo modo el 35.29% señalaron que casi siempre se muestran seguros de sus actos en una relación. Una minoría de 7.84% de encuestados afirmaron que a veces se muestran seguros de sus actos en una relación. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre se muestran seguros de sus actos en una relación en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo

**Figura 28**

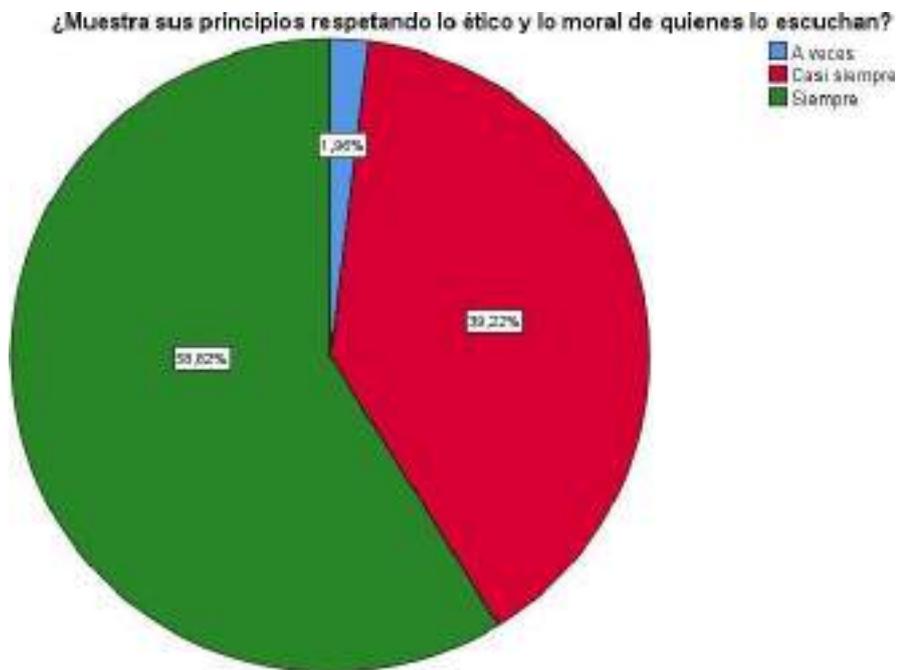
Genera confianza a los demás

**Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior el 50.98% de los participantes dijeron que siempre generan confianza entre sus compañeros de trabajo, del mismo modo el 47.06% señalaron que casi siempre generan confianza entre sus compañeros de trabajo. Una minoría de 1.96% de encuestados afirmaron que a veces generan confianza entre sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre generan confianza entre sus compañeros de trabajo en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 29***Respeto así mismo***Interpretación**

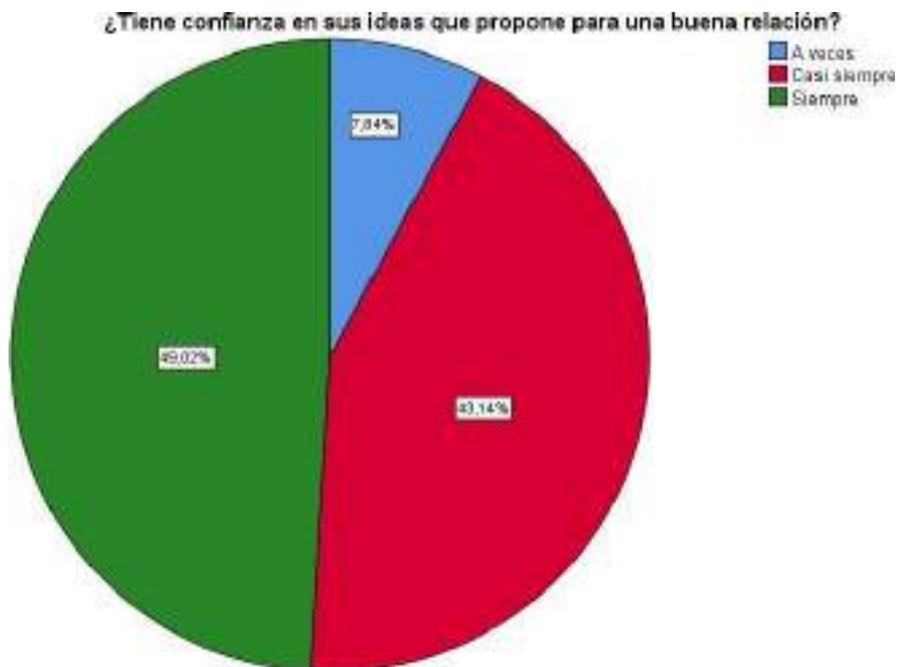
De acuerdo a la figura anterior el 88.24% de los participantes dijeron que siempre se respeta así mismo y a los demás, del mismo modo el 11.76% señalaron que casi siempre se respeta así mismo y a los demás. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre se respetan así mismos y a los demás en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"-Paucartambo.

**Figura 30***Principios éticos y morales***Interpretación**

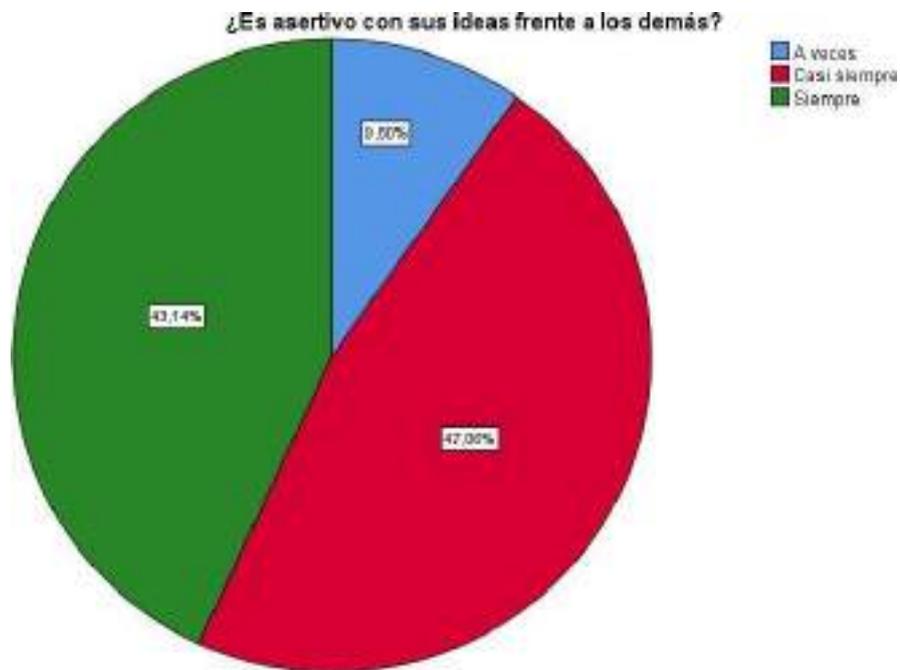
De acuerdo a la figura anterior el 58.82% de los participantes indicaron que siempre muestran sus valores de respeto ético-moral, del mismo modo el 39.22% señalaron que casi siempre muestran sus valores de respeto ético-moral. Una minoría de 1.96% indicaron que a veces muestran sus valores de respeto ético-moral. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre muestran sus valores de respeto ético-moral en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 31**

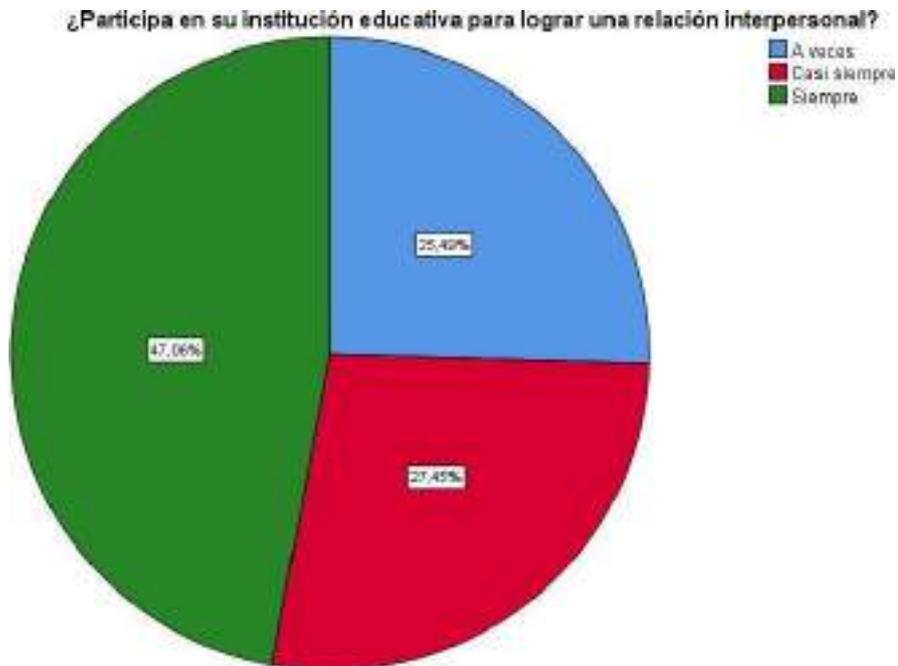
Confianza en sus ideas propuestas

**Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior el 49.02% de los participantes dijeron que casi siempre tienen confianza en sus ideas que proponen para una buena relación, del mismo modo el 43.14% señalaron que casi siempre tienen confianza en sus ideas que proponen para una buena relación. Una minoría de 7.84% indicaron que a veces tienen confianza en sus ideas que proponen para una buena relación. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre tienen confianza en sus ideas que proponen para una buena relación en el I.E.S.P.P. "Virgen Del Carmen"- Paucartambo.

**Figura 32***Asertividad en sus ideas****Interpretación***

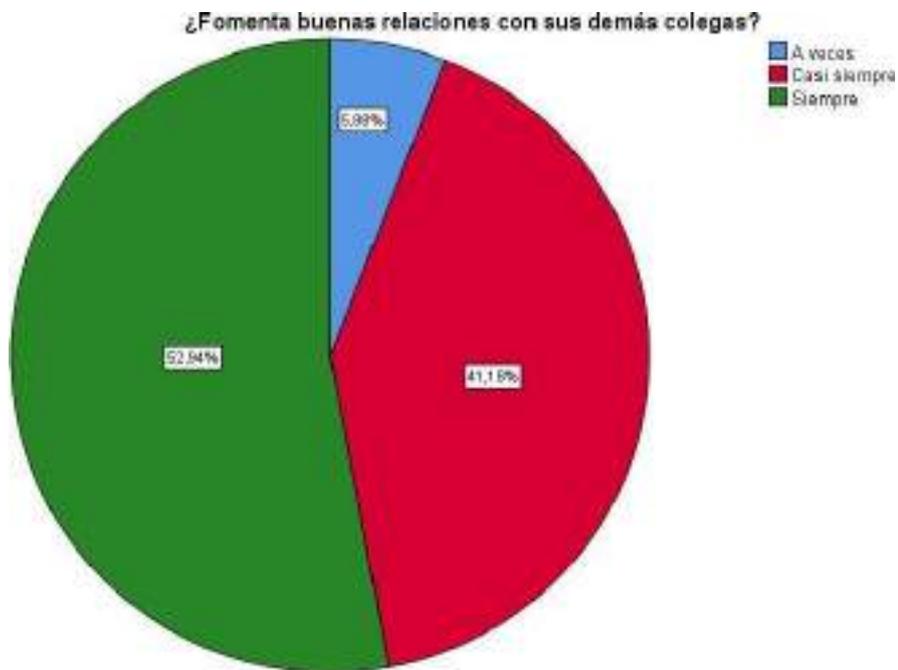
De acuerdo a la figura anterior el 47.06% de los participantes mencionaron que casi siempre son asertivos con sus ideas frente a los demás, del mismo modo el 43.14% señalaron que siempre son asertivos con sus ideas frente a los demás. Una minoría de 9.80% indicaron que a veces son asertivos con sus ideas frente a los demás. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre son asertivos con sus ideas frente a los demás.

**Figura 33***Participa en su institución****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 47.06% de los participantes indicaron que siempre participan en su I.E. para lograr una relación interpersonal, del mismo modo el 27.45% señalaron que casi siempre participan en su institución educativa para lograr una relación interpersonal. Una minoría de 25.49% indicaron que a veces participan en su institución para lograr una relación interpersonal. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre participan en su institución educativa para lograr una relación interpersonal.

**Figura 34**

*Fomenta buenas relaciones*

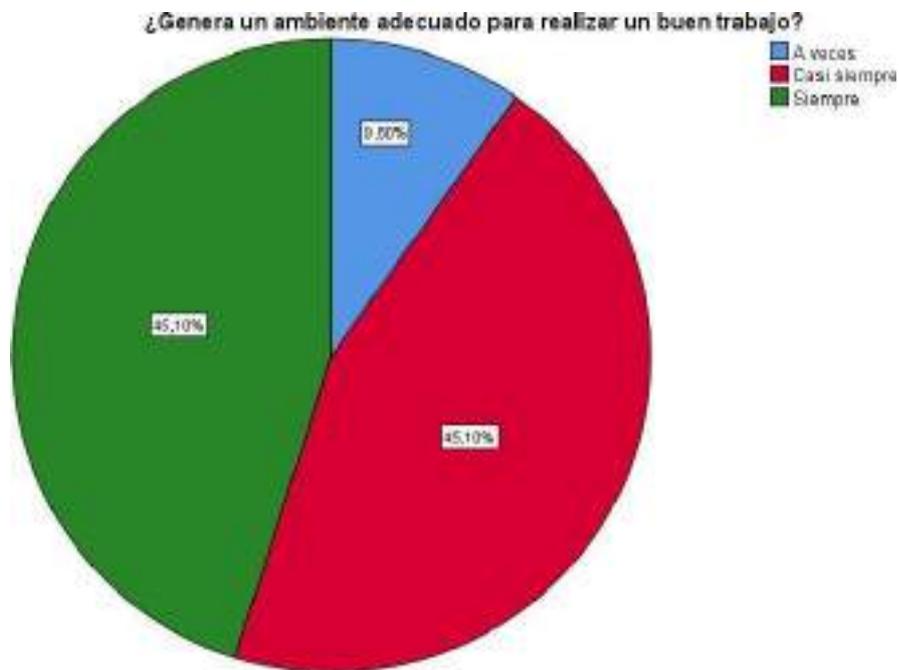


### ***Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 52.49% de los participantes indicaron que siempre fomentan buenas relaciones con sus demás colegas, del mismo modo el 41.18% señalaron que casi siempre fomentan buenas relaciones con sus demás colegas. Una minoría de 5.88% indicaron que a veces fomentan buenas relaciones con sus demás colegas. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre fomentan buenas relaciones con sus demás colegas.

**Figura 35**

*Genera buen ambiente*

**Interpretación**

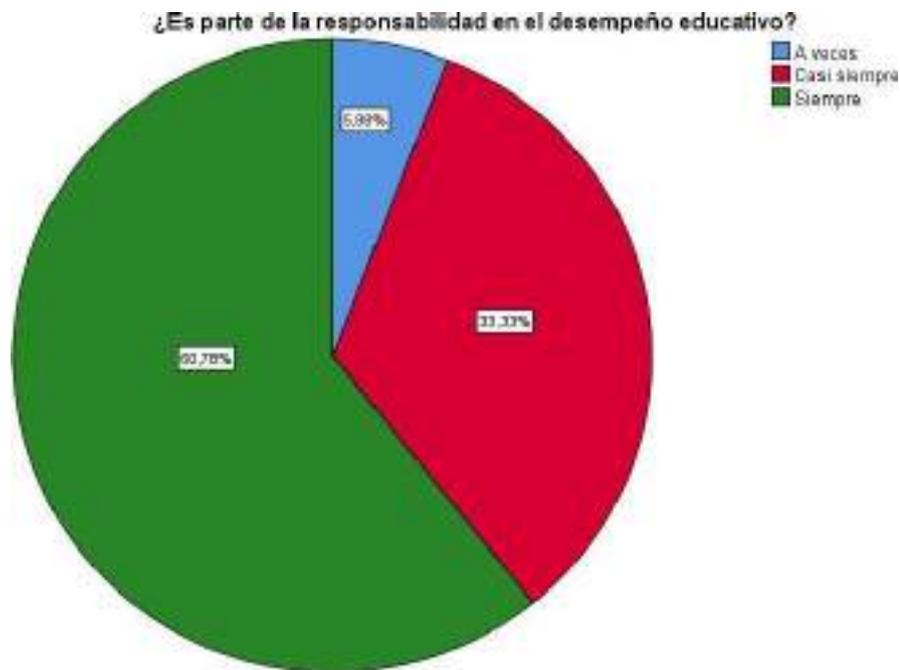
De acuerdo a la figura anterior el 45.10% de participantes indicaron que siempre se genera un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo, del mismo modo el 45.10% señalaron que casi siempre generan un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo. Una minoría de 9.8% indicaron que a veces generan un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre o casi siempre generan un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo.

**Figura 36***Trato amable***Interpretación**

De acuerdo a la figura anterior el 64.71% de los participantes siempre brindan un trato afectuoso y amable hacia sus colegas del trabajo, del mismo modo el 31.37% señalaron que casi siempre brindan un trato afectuoso y amable hacia sus colegas del trabajo. Una minoría de 3.92% indicaron que a veces brindan un trato afectuoso y amable hacia sus colegas del trabajo. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre brindan un trato afectuoso y amable hacia sus colegas del trabajo

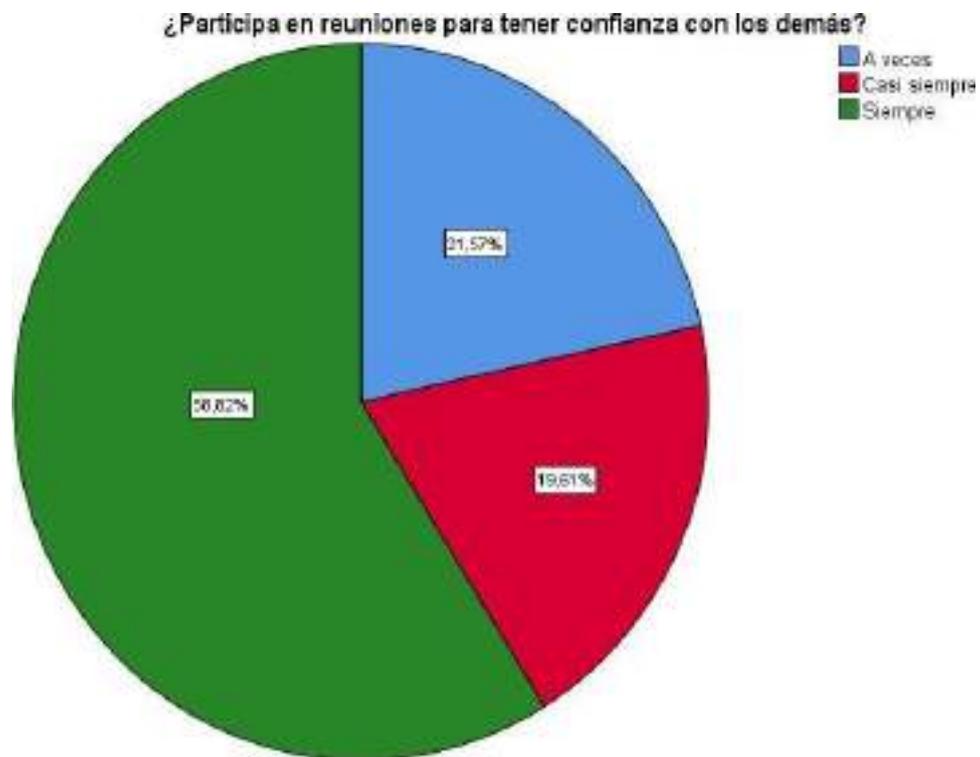
**Figura 37**

*Responsable del desempeño educativo*

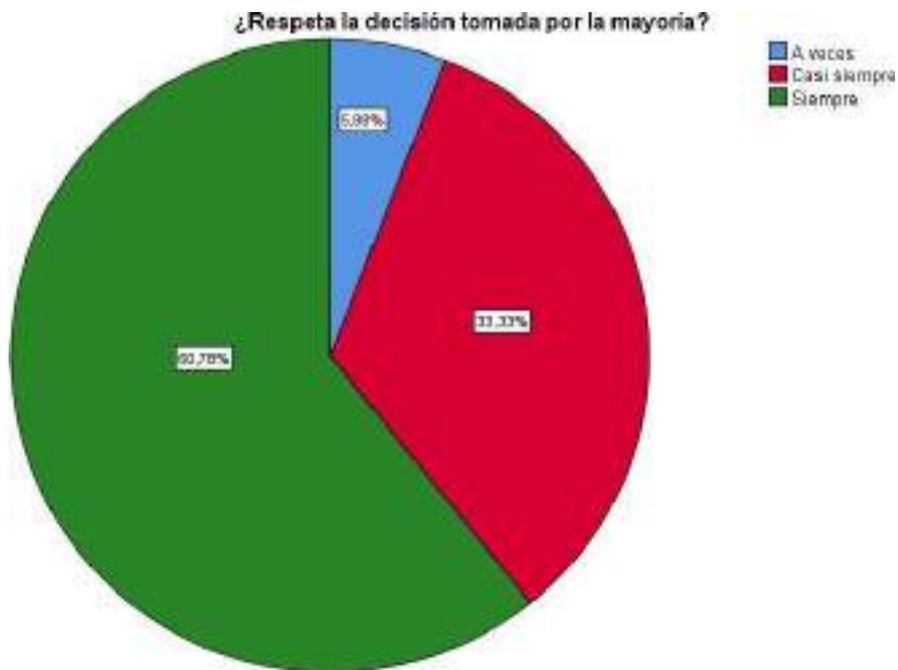


### ***Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 60.78% de los participantes indicaron que siempre son parte de la responsabilidad en el desempeño educativo, del mismo modo el 33.33% señalaron que casi siempre son parte de la responsabilidad en el desempeño educativo. Una minoría de 5.88% indicaron que a veces son parte de la responsabilidad en el desempeño educativo. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados afirmaron que siempre son parte de la responsabilidad en el desempeño educativo del Instituto.

**Figura 38***Participación en reuniones***Interpretación**

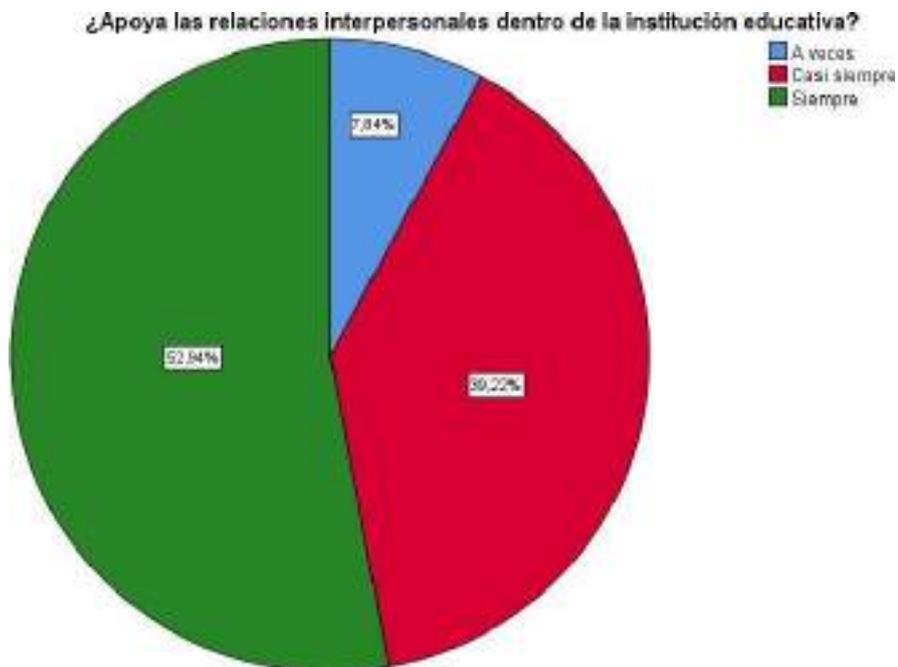
De acuerdo a la figura anterior el 58.82% de los participantes dijeron que siempre participan en reuniones para tener confianza con los demás. El 21.57% señalaron que a veces participan en reuniones para tener confianza con los demás. Del mismo modo, el 19.61% de encuestados afirmaron que casi siempre participan en reuniones para tener confianza con los demás. Por lo tanto, se infiere que gran parte de los participantes siempre participan en reuniones para tener confianza con los demás.

**Figura 39***Respeto decisiones tomadas****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 60.78% de los participantes indicaron que siempre respetan la decisión tomada por la mayoría, del mismo modo el 33.33% indicaron que casi siempre respetan la decisión tomada por la mayoría. Una minoría de 5.88% de encuestados afirma que a veces respetan la decisión tomada por la mayoría. Por lo tanto, se infiere que la mayor parte de los participantes siempre respetan la decisión tomada por la mayoría en el instituto.

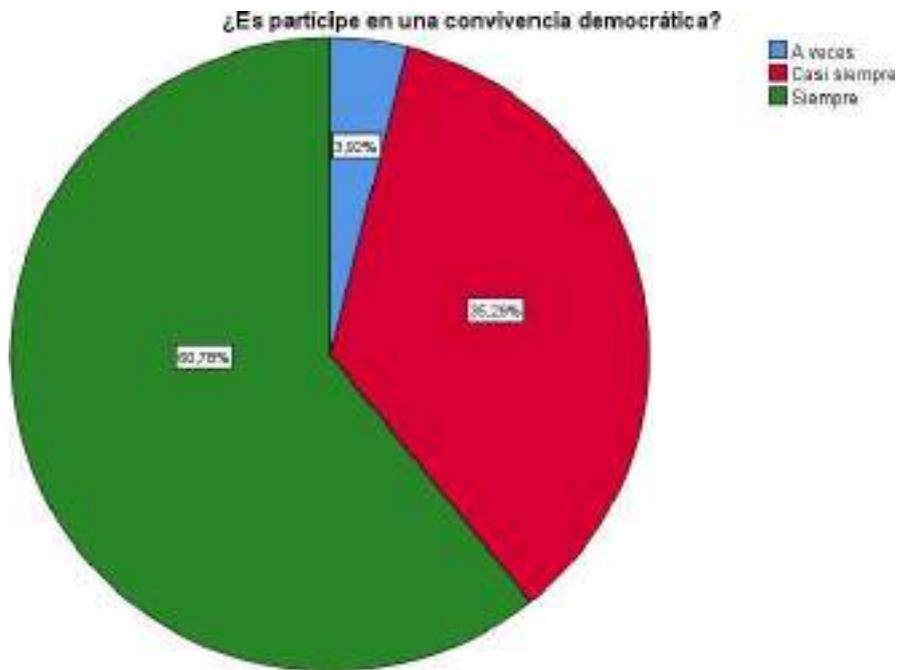
**Figura 40**

*Apoya las relaciones interpersonales*



### ***Interpretación***

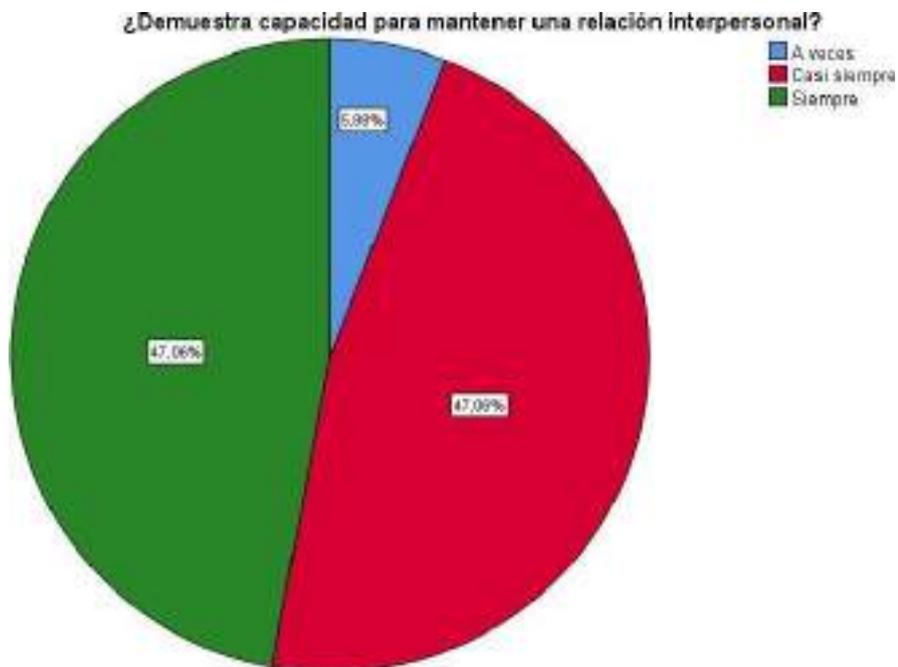
De acuerdo a la figura anterior se observa que el 52.94% de los encuestados manifestaron que siempre apoyan las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa, del mismo modo el 39.22% indicaron que casi siempre apoyan las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa. Una minoría 7.84% de encuestados afirma que a veces apoyan las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa. Por lo tanto, se infiere que la gran parte de los participantes encuestados siempre colaboran en mantener las relaciones entre los compañeros de trabajo dentro de la I.E.

**Figura 41***Participación en convivencia democrática****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 60.78% de los participantes indicaron que siempre son participes en una convivencia democrática, del mismo modo el 35.29% indicaron que casi siempre son participes en una convivencia democrática. Una minoría 3.92% de encuestados afirma que a veces son participes en una convivencia democrática. Por lo tanto, se puede deducir que el mayor porcentaje de participantes siempre son participes en una convivencia democrática

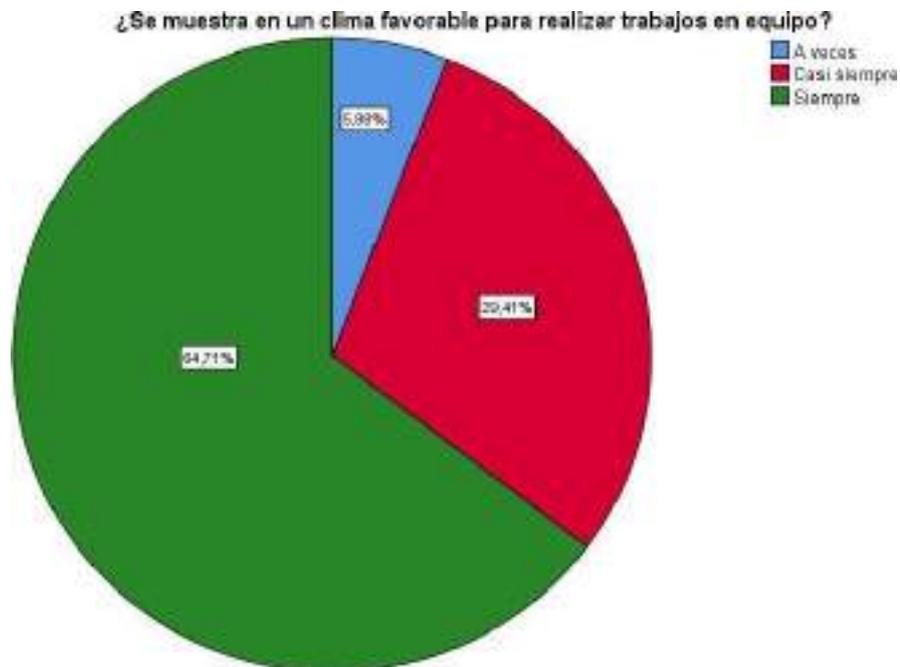
**Figura 42**

*Capacidad para mantener una relación interpersonal*



### ***Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 47.06% de los participantes dijeron que siempre demuestran capacidad para mantener una relación interpersonal, del mismo modo el 47.06% indicaron que casi siempre demuestran capacidad para mantener una relación interpersonal. Una minoría 5.88% de encuestados afirma que a veces demuestra capacidad para mantener una relación interpersonal. Por lo tanto, se puede deducir que el mayor porcentaje de participantes siempre demuestran capacidad para mantener una relación interpersonal.

**Figura 43***Demuestra buen clima****Interpretación***

De acuerdo a la figura anterior el 64.71% de los participantes dijeron que siempre se muestran en un clima favorable para realizar trabajos en equipo, del mismo modo el 29.42% indicaron que casi siempre se muestran en un clima favorable para realizar trabajos en equipo. Una minoría 5.88% de encuestados afirma que a veces se muestran en un clima favorable para realizar trabajos en equipo. Por lo tanto, se puede deducir que el mayor porcentaje de participantes siempre se muestran en un clima favorable para realizar trabajos en equipo.

**Prueba de Normalidad**

A continuación, se muestra la prueba de Kolmogov Smirnov que permite hallar la normalidad de datos e identificar si la información es normal o no, si los datos son normales, se empleará la prueba paramétrica de R-Pearson, caso contrario de utilizará la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

**Tabla 3.***Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		Clima Organizacional	Relaciones interpersonales
N		51	51
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	88,82	89,59
	Desv. Desviación	9,850	7,278
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,117	,085
	Positivo	,064	,076
	Negativo	-,117	-,085
Estadístico de prueba		,117	,085
Sig. asintótica(bilateral)		,079 <sup>c</sup>	,200 <sup>d</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.			

De acuerdo a la prueba de normalidad se puede observar que los datos son normales, esto debido a que los valores de Sig. Asintomática con mayores a 0.05 por ende corresponde utilizar una prueba de tipo paramétrica, para el caso se utilizará la prueba de R-Pearson, para demostrar la relación entre las variables de estudio Clima en la organización y relaciones entre las personas.

## **5.2. Pruebas de hipótesis**

Respecto a la hipótesis general, a continuación, se realizará la prueba de hipótesis, mediante la prueba paramétrica R-Pearson.

H1: Existe un nivel relación inversa y significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021.

H0: No existe un nivel de relación inversa y significativa entre el clima organizacional y

las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

**Tabla 4.**

*Correlación de Pearson Clima organizacional y Relaciones interpersonales*

		<b>Correlaciones</b>	
		Clima Organizacional	Relaciones interpersonales
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,886
	Sig. (bilateral)		,050
	N	51	51
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,886	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	51	51

De acuerdo a la tabla anterior se puede evidenciar que existe una correlación igual a 0,886, esto indica la existencia de asociación directa y significativa entre las variables clima en la organización y las relaciones interpersonales, entonces rechazamos la H1 y aceptamos la H0, esto quiere decir que mientras exista un clima organizacional adecuado también las relaciones entre las personas serán adecuadas en el I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

Respecto a la hipótesis específica 3, se plantean la hipótesis alterna y nula de la siguiente manera:

H1: Existe un nivel de relación inversa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

H0: No existe un nivel de relación inversa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

**Tabla 5.**

*Correlación Pearson dimensiones del clima organizacional y dimensiones de las relaciones interpersonales.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Dimensiones del clima organizacional	Dimensiones de las relaciones interpersonales
Dimensiones del clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,894
	Sig. (bilateral)		,045
	N	51	51
Dimensiones de las relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,894	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	51	51

De acuerdo a la tabla anterior se puede evidenciar que existe una correlación igual a 0,894, esto indica la inexistencia de relación directa y significativa entre la variables clima en la organización y las relaciones entre las personas, por lo tanto rechazamos la H1 y aceptamos la H0, por lo tanto, en cuento las dimensiones del clima en la organización sean altas también los serán las dimensiones de la variable relaciones entre las personas en el I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

### **5.3. Presentación y discusión de resultados**

En base a los objetivos propuestos, a continuación, se presentan las discusiones de los resultados del estudio.

Respecto al objetivo general el cual fue, la determinación del nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021. Del análisis estadístico a través de la prueba de correlación R-Pearson, se pudo determinar que existe una correlación igual a 0,886, esto indica la existencia de asociación directa y significativa entre el clima en la organización y las relaciones entre las personas

(interpersonal), por lo cual, se descarta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir que mientras exista un clima organizacional adecuado también las relaciones interpersonales serán adecuadas en el I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021. Los resultados anteriores tienen relación con los que indica Domínguez y García (2013), las percepciones individuales, caracterizadas normalmente como patrones repetitivos de conducta y emociones de la vida en la empresa, se refieren a los acontecimientos presentes en la empresa y a las asociaciones entre los equipos de trabajo, los trabajadores y el rendimiento laboral. Sin embargo, estos resultados no guardan relación con los hallazgos encontrados por Franco (2019), en su tesis titulada “Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018”, quien ha concluido que el clima laboral no incide significativamente en las relaciones entre personas de la unidad educativa en estudio.

Respecto al objetivo específico 1, el cual fue establecer el nivel dominante del clima organizacional a apreciación de los representantes educativos del I. E. S. P. P. “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021. Se determinó que el grado dominante del clima en la organización a apreciación de los representantes es regular, esto debido a que los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados mencionaron que siempre participan en la organización de equipos de trabajo en el I. E. S. P. P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo, además casi siempre forman parte en la elaboración de documentos, asimismo, casi siempre coadyuvan en el bienestar del Instituto, es más indicaron que siempre les satisface realizar su trabajo de diferentes maneras en pro de un buen clima y manifestaron que casi siempre aportan ideas para desarrollar actividades dentro del Instituto, porque casi siempre les agrada a los demás que uno intente hacer su trabajo de diferentes formas.

Otros aspectos importantes que se obtuvieron fue que siempre les respetan sus aportes sin menospreciar sus formas de ser, además siempre les agrada laborar previendo el tiempo sin afectar a los demás y prevén espacio de tiempo para resolver problemas, es preciso agregar que casi siempre reciben lecciones para llevar en conformidad una relación laboral, casi siempre confían en el trabajo equitativo entre compañeros en el Instituto, casi siempre reciben igualdad de trato ante los trabajadores en el Instituto, casi siempre son autónomos en sus decisiones con

respecto al trabajo en el Instituto, algo importante también que mencionaron es que casi siempre aceptan los acuerdos tomados en reuniones en el Instituto, además casi siempre generan confianza ante los demás, casi siempre se comunican abiertamente con todos para tratar temas sensibles y casi siempre confían en el trabajo de sus compañeros para un buen clima en el Instituto, esto resultados guardan relación con los estudios de (Moreno & Pérez, 2018) en su estudio científico con título “Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba” donde concluye que influye de manera directa, porque al mantener buenas relaciones interpersonales beneficia el clima laboral en toda organización institucional.

Sin embargo, la mayoría de los encuestados indicaron que a veces es reconocido su trabajo por director o jerárquicos del del I. E. S. P. P. “Virgen del Carmen” Paucartambo, además que solo a veces es necesario estar atareado con la labor docente para un buen clima, es preciso mencionar que los encuestados a veces ejercen influencia en los docentes para la buena organización del instituto. La mayoría de los encuestados indicaron que nunca se sienten superiores ante los demás en el Instituto y solo a veces la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales en el del I. E. S. P. P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo. Estos resultados tienen relación con lo que menciona Pintado (2011), al mencionar que dentro de las características del Clima Organizacional, La conducta de los miembros de la institución está fuertemente influenciada por el entorno, lo que hace que la administración de la organización y la coordinación del trabajo sean un gran desafío.

Respecto al objetivo específico 2, el cual fue analizar y establecer el desarrollo de las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del del I. E. S. P. P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo. Se logró establecer que el grado de desarrollo de las relaciones interpersonales es elevado a apreciación de los representantes educativos del Instituto. Luego del análisis estadístico descriptivo, la mayoría de los encuestados afirmaron que casi siempre motivan confianza en relaciones personales y profesionales en el Instituto, además los encuestados afirmaron que siempre motivan la relación que existe dentro y fuera del Instituto, afirmaron también que siempre tienen actitudes positivas frente a los demás incluso indicaron que

siempre se muestran seguros de sus actos en una relación en el Instituto, conformaron además que siempre generan confianza entre sus compañeros de trabajo y siempre se respetan así mismos y a los demás en el del I. E. S. P. P. “Virgen Del Carmen”- Paucartambo. Estos resultados se relacionan con el estudio de Cristóbal (2017) quien evidencia y concluye que, a mayor clima en la organización las relaciones interpersonales serán elevadas en la unidad de análisis.

Otros aspectos relevantes en los hallazgos fue que casi todos de los encuestados afirmaron que siempre muestran sus principios respetando lo ético y lo moral, además que siempre tienen fiabilidad en sus ideas que proponen para en el Instituto, afirmaron también que casi siempre son asertivos con sus ideas frente a los demás. Incluso confirmaron que siempre participan en su I.E. para lograr una relación interpersonal. Asimismo, siempre fomentan excelentes relaciones con sus demás compañeros de trabajo generando un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo, proveen un trato afectuoso y amable con sus colegas en el trabajo, siempre forman parte en el desempeño, siempre participan asambleas con los demás, siempre respetan la decisión tomada por la mayoría en el instituto, siempre colabora con la relaciones entre las personas en la I.E., además siempre son participes en una convivencia democrática, demuestran capacidad para mantener una relación interpersonal y afirmaron que siempre se muestran en un clima favorable para realizar trabajos en equipo. Estos hallazgos tienen estrecha relación con la teoría tal como menciona Guerrero (2000), autor que sostiene que las relaciones entre las personas son parte de un conjunto de relaciones que se presentan en un grupo de individuos, quienes utilizan sus cualidades u habilidades de comunicaciones para lograr una interacción en busca de propósitos en común.

Respecto al objetivo específico 3, el cual fue analizar y determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo. De acuerdo a los resultados de la correlación de Pearson, se puede evidenciar la existencia de una relación igual a 0,894, esto indica que existe una correlación directa y significativa entre la variables dimensiones del clima organizacional y dimensiones de las relaciones interpersonales, por lo cual, rechazamos la H1 y aceptamos la H0, por lo tanto

mientras el clima organizacional (dimensiones) sean altas también lo serán las dimensiones de las relaciones interpersonales en el I. E. S. P. P. “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021. Los hallazgos encontrados guardan relación con el estudio de (Romero, 2018) quien en su tesis “Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018” ha concluido que hay correlación positiva muy fuerte entre variables clima organizacional y relaciones interpersonales.

Del mismo modo, los resultados obtenidos coinciden con Núñez (2019) quien en su investigación “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Borja, Cusco 2017”, evidencia un coeficiente de Pearson una asociación directa entre el clima en la organización y las relaciones de personal de la I.E. con  $r$  P de 0,791. En ese mismo sentido estos resultados guardan relación con la teoría según Chiavenato (2011), El clima organizacional es una forma de expresar el efecto del entorno en la motivación de quienes participan en la empresa. El clima organizacional puede definirse como la calidad o el atributo del entorno organizacional que perciben o experimentan sus miembros, así como la forma en que esta percepción o experiencia influye en su comportamiento. Las percepciones de las personas sobre su entorno laboral se manifiestan como resultado de su influencia.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Se consiguió determinar el grado de correlación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021, del análisis estadístico a través de la prueba de correlación R-Pearson, se pudo determinar que existe una correlación igual a 0,886, es decir que existe una correlación directa y significativa entre la variables clima organizacional y relaciones interpersonales, por lo tanto mientras exista un clima organizacional adecuado también las relaciones interpersonales serán adecuados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

**Segunda.** Se logró establecer que el nivel dominante del clima organizacional es regular a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021. Esto debido a que los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados siempre participan en la organización de equipos de trabajo, forman parte en la elaboración de documentos, coadyuvan en el bienestar del Instituto, les agrada hacer su trabajo de distintas formas en beneficio de un buen clima, aportan ideas para desarrollar actividades dentro del Instituto, entre otros aspectos positivos, sin embargo, solo a veces son reconocidos por su trabajo por parte del director o jerárquicos del Instituto, además solo a veces se ejerce influencia en los docentes para la buena organización del instituto y a veces la autonomía lleva a desacuerdos organizacionales en el Instituto.

**Tercera.** Se ha logrado constituir que el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales es elevado a apreciación de los representantes educativos del Instituto Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo. Esta conclusión se sustenta debido a que los resultados muestran que la mayoría de los encuestados siempre motivan la relación que existe dentro y fuera del Instituto, siempre tienen actitudes positivas frente a los demás, se muestran seguros de sus actos, generan confianza entre sus compañeros de trabajo, siempre se respetan así mismos y a los demás, muestran sus principios respetando lo

ético y lo moral, tienen confianza en sus ideas que proponen, casi siempre son asertivos con sus ideas frente a los demás y siempre participan en su institución educativa para lograr una relación interpersonal, entre otros aspectos.

**Cuarta.** Se pudo determinar que el grado de correlación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales es directa y significativa a apreciación de los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo. Esto debido a que los resultados de la correlación de Pearson, evidencia que existe una correlación igual a 0,894, esto indica que existe una correlación directa y significativa entre la variables dimensiones del clima organizacional y dimensiones de las relaciones interpersonales, esto quiere decir que mientras las dimensiones del clima organizacional sean adecuadas también dimensiones de las relaciones interpersonales serán adecuadas en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen”- Paucartambo 2021.

## RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al director de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo, desarrollar estrategias para mejorar el clima organizacional, así como las relaciones interpersonales de toda la comunidad educativa que pertenecen a la institución educativa, con el objetivo de lograr mayores y mejores beneficios para todos.
- Segunda.** Se recomienda al director de I.E.S.P.P. “Virgen del Carmen” – Paucartambo, realizar actividades para mejorar el clima organizacional específicamente en el reconocimiento del trabajo que realizan los docentes y los representantes educativos, realizar acciones para influenciar a que los docentes se involucren en la buena organización del instituto y finalmente trabajar en la autonomía de manera correcta evitando llegar a desacuerdos organizacionales.
- Tercera.** Se recomienda al director y los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo, desarrollar acciones para la mejora continua de las relaciones interpersonales en todos los niveles jerárquicos que existen, con el propósito de mejorar aún más las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Cuarta.** Se recomienda al director y los representantes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo, continuar realizando y promocionando más investigaciones relacionadas al clima organizacional y las relaciones interpersonales, para poder obtener información valiosa antes de la toma de decisiones que involucren los aspectos antes mencionados.

## BIBLIOGRAFIA

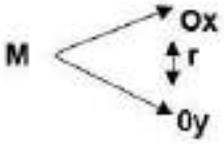
- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. Studylib: <https://studylib.es/doc/3608146/trabajo-en-equipo-network-de-psicolog%C3%ADa-organizacional-as...>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lima : USAT Escuela de Economía .
- Arrese, H. (2009). *La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como un enfoque alternativo al cartesianismo*. Servicio de Difusión de la Creación Intelectual-UNLP: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/17229>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, E. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana.
- Cristóbal, E. (2017). Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Dalton et al, M. (2007). *Relaciones humanas*. Mexico: Thomson.
- Dominguez, L., Ramírez, Á., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración* , 59-70.
- Franco, M. d. (2019). Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018. *Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempo de Cambio*. Bueno Aires: Granica.
- Guerrero, L. (2000). El conflicto en el aula. *Maestros*, 6(14).
- Guzmán, C. (2019). Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Bartolomé Herrera del Distrito San Miguel - Lima – 2018. *Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Hargreaves, D. (1997). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid: Narcea.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGraw Hill.
- Martínez, J. (2010). *Teroría y practica en recursos humanos*. Gemany: Grin.
- Mendez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. Mexico: Universidad y empresa.
- Moreno, I., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 13-33.
- Núñez, A. (2019). “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Borja, Cusco 2017”. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Instituto Superior Privado Peruano de la Ciencia y la Cultura.
- RAE. (2020). *Ambiente*. En *Diccionario de la lengua española*. Retrieved 10 de Marzo de 2022, from <https://dle.rae.es/ambiente>
- Rivera et al, D. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17-35. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Romero, Y. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Tejada, R. (2017). El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en el Personal Docente de la Institución Educativa Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016. *Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Ucha, F. (Octubre de 2008). *Definición de Conflicto: Definición ABC*. Definicion de conflicto : <https://www.definicionabc.com/social/conflicto.php>
- Ucha, F. (Marzo de 2022). *Definición de comportamiento*. Definicion ABC: <https://www.definicionabc.com/social/comportamiento.php>
- Valderra, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica\\_45757](http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757)

- María Elizet Matos Rojas (2010) de la Universidad de Zuli - Venezuela. La Comunicación Asertiva como Estrategia para Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes.
- Ramírez, Yonny (2009) de la Universidad Central de Venezuela.
- Molina, N.(2005); El Clima Social y Emocional para la Convivencia y Aprendizaje en el aula.
- Rivera M. (2000). El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa.
- Garza, D. (2010). Tesis “El Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de seguridad Pública en Tamaulipas” Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Goncalves, A. (2009) Dimensiones de clima organizacional. Hernández R, Fernández C y Baptista M (2010) Metodología de la Investigación. México.
- Chiavenato, I. (2002). “Administración en los Nuevos Tiempos”. McGraw Hill. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2006). “Introducción a la Teoría General de la Administración”. Mc Graw Hill. México.

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/ dimensiones	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué grado de correlación existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen" – Paucartambo 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el grado de correlación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe un grado de correlación inversa y significativamente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del instituto de educación superior pedagógica público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Clima organizacional variable de estudio.</b></li> <li><b>Relaciones interpersonales</b></li> </ol>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo - correlacional</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ✓ ¿Cuál es el nivel de prevalencia del clima organizacional a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> ✓ Establecer el nivel de prevalencia del clima organizacional a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b> ✓ ¿Existe un nivel desfavorable en la prevalencia del clima organizacional a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <p><b>VE1: clima organizacional.</b></p> <p>D1: Trabajo en equipo D2: Innovación D3: Reconocimiento D4: Presión D5: Apoyo D6: Equidad D7: Autonomía</p>	 <p><b>Población:</b> 51 representantes educativos</p> <p><b>Muestra:</b> 51 representantes educativos</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de</b></p>

<p>✓ ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p>✓ Establecer y analizar el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p>✓ Existe un nivel regular de desarrollo de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p>D8: confianza</p> <p><b>VE2: Relaciones interpersonales.</b> D1: Motivación D2: Confianza D3: Participación</p>	<p><b>recojo de datos.</b> <b>VE1:</b> Encuesta de escala valorativa sobre el Clima organizacional (Docentes y Estudiantes). VE2: Encuesta de escala valorativa sobre el Relaciones interpersonales (Docentes, y Estudiantes).</p>
<p>✓ ¿Qué grado de correlación existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p>✓ Determinar y analizar el grado de correlación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>	<p>✓ Existe un grado de correlación inversa y significativa entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales a percepción de los agentes educativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Virgen del Carmen"- Paucartambo 2021?</p>		<p><b>Método de análisis de datos.</b> Procesamiento estadístico en Excel y SPSS v.25.</p>

## Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de estudio 1. Clima organizacional	Clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Comprende diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato, 1992)	<p>Dimensión 1:</p> <p>➤ <b>Trabajo en equipo</b> "Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social". (Aguilar &amp; Vargas, 2010)</p> <p>➤ <b>Innovación:</b> La percepción que se tiene del ánimo que tienen para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo en donde tenga poco o nada de experiencia.</p> <p>➤ <b>Reconocimiento:</b> Necesidad que tiene el yo de que los demás lo reconozcan y confirmen como un sujeto libre y activo (Araza, 2009)</p> <p>➤ <b>Presión</b> La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea. (Koys y Decottis, 1991)</p> <p>➤ <b>Apoyo</b> La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la</p>	<p>1. Participación en equipo 2. Elabora documentos 3. Coadyuva en el bienestar</p> <p>4. Trabajos creativos 5. Aporte de nuevas ideas</p> <p>6. Reconocimiento por parte del director 7. Reconocimiento de la innovación 8. Respeto de los aportes de trabajo</p> <p>9. Acumulación de trabajos 10. Trabajos puntuales 11. Tiempo para solución de conflictos</p> <p>12. Influencia sobre los docentes 13. Recibe consejos</p>	<p>Escala Likert.</p> <p>1: Nunca 2: Muy raras veces 3: A Veces 4: Frecuentemente 5: Siempre</p>

		<p>represalia de sus superiores o compañeros de trabajo (Koys y Decottis, 1991).</p> <p><b>Equidad</b> La percepción que los empleados tienen acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución (Koys y Decottis, 1991).</p> <p>&gt; <b>Autonomía</b> Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades (Koys y Decottis, 1991).</p> <p>&gt; <b>Confianza</b> La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros (Koys y Decottis, 1991)</p>	<p>14. Recibe apoyo de los superiores</p> <p>15. Trabajo equitativo</p> <p>16. Superioridad ante los demás</p> <p>17. Recibe igualdad de trato</p> <p>18. Autonomía en las decisiones</p> <p>19. Autonomía lleva a desacuerdos</p> <p>20. Aceptación de acuerdos</p> <p>21. Generación de confianza</p> <p>22. Comunicación abierta de temas sensibles</p> <p>23. Confianza en el trabajo del compañero</p>	
<p><b>Variable de estudio 2.</b> Relaciones interpersonales</p>	<p>Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos, es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie (Pacheco, 2005).</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> <b>Motivación:</b> Según Amorós (2007), "la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p.81).</p> <p><b>Dimensión 2:</b> <b>Confianza</b> La percepción de la libertad para comunicarse con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa</p>	<p>1. Motiva en relaciones personales</p> <p>2. Motiva la relación dentro y fuera de I.E.</p> <p>3. Actitud positiva</p> <p>4. Seguridad en sus actos</p> <p>5. Genera confianza a los demás</p> <p>6. Respeto así mismo</p> <p>7. Principios éticos y morales</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1: Nunca</p> <p>2: Muy raras veces</p> <p>3: A Veces</p> <p>4: Frecuentemente</p> <p>5: Siempre</p>

		<p>comunicación no será violada o usada en contra de los miembros (Koys y Decottis, 1991).</p> <p><b>Dimensión 3: Participación</b></p> <p>Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación).</p>	<p>8. Confianza en sus ideas propuestas</p> <p>9. Aserividad en sus ideas</p> <p>10. Participa en su institución</p> <p>11. Fomenta buenas relaciones</p> <p>12. Genera buen ambiente</p> <p>13. Trato amable</p> <p>14. Responsable del desempeño educativo</p> <p>15. Participación en reuniones</p> <p>16. Respeta decisiones tomadas</p> <p>17. Apoya las relaciones interpersonales</p> <p>18. Participación en convivencia democrática</p> <p>19. Demuestra buen clima</p>	
--	--	--	--	--

## Instrumentos de recolección de información

### Cuestionario a docentes y estudiantes sobre el Clima Organizacional

Estimados estudiantes, el presente instrumento forma parte de la tesis de postgrado, donde el propósito es obtener información requerida en la investigación respecto al Clima Organizacional. Rogamos la máxima sinceridad en sus respuestas.

Fecha	Estado civil			Sexo	Edad
Tiempo de servicios	Condicion laboral				
	Nombrado(a)		Contratado(a)		

#### INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems le rogamos marcar con una "X" solo una de las alternativas propuestas.

1	2	3	4	5
Nunca	Muy raras veces	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

N°	ITEMS O REACTIVOS	Nunca	Muy raras veces	Raras veces	Frecuentemente	Siempre
1	Usted participa en la organización de equipos de trabajo.					
2	Forma parte en la elaboración de documentos de la Institución.					
3	Coadyuva en el bienestar de la institución educativa.					
4	Le agrada hacer su trabajo de distintas formas en beneficio de un buen clima.					
5	Aporta ideas para desarrollar actividades dentro de la Institución Educativa.					
7	Es reconocido su trabajo por el director jerárquico y docentes.					
8	Les agrada que usted intente hacer su trabajo de distintas formas.					
9	Respetan tus aportes sin menospreciar tu forma de ser.					
10	Para un buen clima es necesario estar atareado con tu labor de estudiante.					

11	Le gusta trabajar previendo su tiempo sin perjudicar a otros.					
12	Prevé de tiempo para solucionar conflictos.					
13	Ejerce influencia en los docentes para la buena organización de la institución educativa.					
14	Recibe consejos para llevar en armonía una relación favorable en sus estudios.					
15	Recibe apoyo de la superioridad en las actividades que realiza en favor de la Institución.					
16	Confía en el trabajo equitativo entre compañeros de estudio.					
17	Se siente superior ante los demás.					
18	Recibe igualdad de trato entre compañeros.					
19	Es autónomo en sus decisiones con respecto a sus estudios.					
20	La autonomía lleva a desacuerdos organizacionales dentro de la institución.					
21	Acepta los acuerdos tomados en reuniones.					
22	Genera confianza ante los demás.					
23	Se comunica abiertamente con todos para tratar temas sensibles.					
24	Confía en el trabajo de sus compañeros para un buen clima.					

## Cuestionario a docentes y estudiantes respecto a las relaciones interpersonales

FECHA	ESTADO CIVIL			SEXO	EDAD
TIEMPO DE SERVICIOS	<b>CONDICION LABORAL</b>				
	NOMBRADO(A)		CONTRATADO(A)		

INDICACIONES.

Al responder cada uno de los ítems le rogamos marcar con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

0	1	2	3	4
Nunca	Muy raras veces	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

N°	ITEMS O REACTIVOS	Nunca	Muy raras veces	Raras veces	Frecuente mente	Siempr e
01	Participa en su institución educativa para lograr una relación interpersonal.					
02	Motiva con confianza en relaciones personales y profesionales.					
03	Fomenta buenas relaciones con sus demás compañeros de estudio.					
04	Genera un ambiente adecuado para realizar un buen trabajo.					
05	Brinda un trato amable y afectuoso a sus compañeros de estudio.					
06	Motiva la relación que existe dentro y fuera de la institución educativa.					
07	Tiene actitudes positivas frente a los demás.					
08	Reconoce la labor del personal directivo y docente.					
09	Genera confianza entre sus compañeros de estudio.					
10	Se respeta a sí mismo y a los demás.					

11	Muestra sus principios respetando lo ético y lo moral de quienes lo escuchan.					
12	Tiene confianza en sus ideas que propone para una buena relación.					
13	Es asertivo con sus ideas frente a los demás.					
14	Es parte de la responsabilidad en el desempeño educativo.					
15	Participa en reuniones para tener confianza con los demás.					
16	Respeto la decisión tomada por la mayoría.					
17	Apoya las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.					
18	Es participe en una convivencia democrática.					
19	Demuestra capacidad para mantener una relación interpersonal.					
20	Se muestra en un clima favorable para realizar trabajos en equipo.					

Gracias por su colaboración

**Medios de verificación (Evidencias fotográficas de la investigación)**



**Nota:** *Sensibilización de las encuestas a los estudiantes*



**Nota:** *Indicaciones del trabajo de investigación a los estudiantes en general.*



*Nota: Aplicación de la encuesta a los estudiantes*



*Nota: Sensibilización de las encuestas al personal docente*



*Nota: Recojo de las encuestas a los estudiantes*



**Nota:** Agradecimiento del director por las encuestas



**Nota:** Estudiantes de x ciclo



**Nota:** Docentes y administrativo encuestados

