



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA
PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL
PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA
PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL
PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019

TESIS PRESENTADA POR:

ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 346-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 28 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-011337, presentado por el (la) Bachiller **TITO YANCACHAJLLA ROBERTO**, con número de DNI. **02045370**, asignado (a) con código de matrícula **1410106015**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **TITO YANCACHAJLLA ROBERTO**, con número de DNI. **02045370**, asignado (a) con código de matrícula **1410106015**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019** Elaborado por el (la) Bachiller **TITO YANCACHAJLLA ROBERTO**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado** : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado** : **Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER**
- Miembro del Jurado** : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Asesor de Tesis** : **Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha** : **Miercoles 06 de noviembre del 2024**
- Hora** : **02:00 p.m.**
- Lugar** : **Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
[Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (02)
Asesg (01)
Expediente (01)
LVCC/mv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0392-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de Mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N°.05022, Presentado por el (a) Bach. **ROBERTO TITO YANCACHAJLLA** con número de DNI **02045370** y con Código de matrícula N.° **1410106015** quien solicita cambio de la **TERNA DE JURADO** del comité de investigación y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 05022, el Bach. **ROBERTO TITO YANCACHAJLLA**, solicita cambio de la **TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACION Y ASESOR** de la tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019** aprobado con Resolución Directoral N.° 1306-2019-USA-EPG/UANCV, de fecha 18 de Diciembre del 2019, en el que se le asignó como presidente a la Dra. Nilda Rosas Rojas, primer miembro al Dr. Mariano Asunto Salluca Machaca, segundo miembro a la Dra. Arelmi Beltrame Tito y asesor al Dr. Rodolfo Huarillocla Coyla, los mismos que se cambia por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 14 de diciembre del 2019, registrado en el Folio N° 1759 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACTUALIZAR Y ACEPTAR EL CAMBIO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019** presentado por el (a) Bach. **ROBERTO TITO YANCACHAJLLA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Segundo Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

- Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCleIVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1306 - 2019-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Diciembre del 2019.

VISTOS:

El Registro N° 1759 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. ROBERTO TITO YANCACHAJLLA, con número de DNI 02045370 y con Código de matrícula N° 1410106015, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. ROBERTO TITO YANCACHAJLLA, para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. ROBERTO TITO YANCACHAJLLA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 14 de Diciembre del 2019, se ha registrado en el Folio N° 1759 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: ROBERTO TITO YANCACHAJLLA, con número de DNI 02045370 y con Código de matrícula N° 1410106015, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. RODOLFO HUARILLOCLA COYLA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

- Presidente : Dra. NILDA ROSAS ROJAS
- Primer Miembro : Dr. MARIANO ASUNTO SALLUCA MACHACA
- Segundo Miembro : Dra. ARELMI BELTRAME TITO

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2019 (01)
INTERESADO (01)
OCM/eqy





RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	1%

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

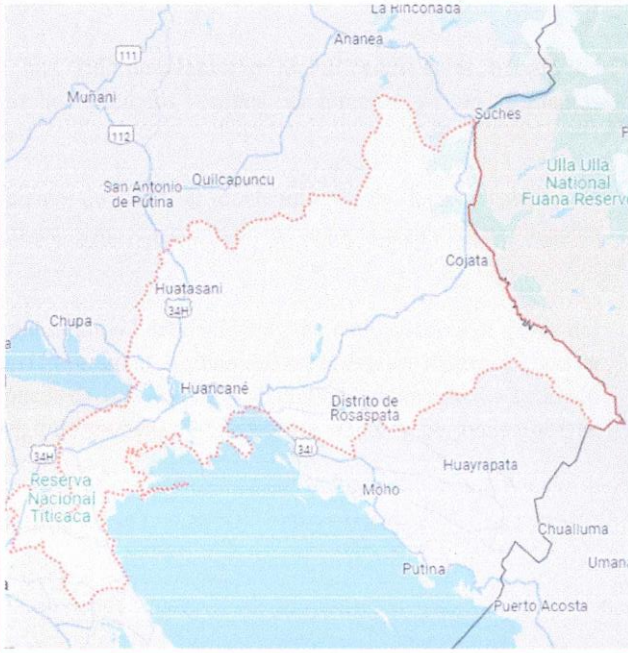


Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROBERTO TITO YANCACHAJLLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02045370
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4034-1700
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662

4



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PROVINCIA DE HUANCANÉ País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: HUANCANÉ -15.21137, -69.77175 https://maps.app.goo.gl/UFKhji98ZiUgPajo9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
	<p>https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
"NESTOR CERREJÓN VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROBERTO TITO YANCACHAJLLA, identificado con DNI Nro. 02045370 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)

Huella



DEDICATORIA

Expreso mi congratulación por todo el apoyo y cariño que me brindaron mi esposa e hijos, quien me ha asistido durante la etapa de formación universitaria, quienes se han convertido en una amiga incondicional que siempre me han dado su ayuda para lograr los objetivos previstos



AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personalidades que contribuyeron a la culminación de la tesis con ello cumplí en lograr el sueño anhelado, igualmente a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, que ha sido centro de formación académica, la cual me abrió sus puertas de conocimientos durante el desarrollo del proyecto y hoy convertido en tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO.....ii

ÍNDICE GENERAL iii

ÍNDICE DE TABLASvi

ÍNDICE DE FIGURASvii

RESUMENviii

ABSTRACTix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA Y/O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.3.1. Justificación teórica 5

1.3.2. Justificación práctica..... 5

1.3.3. Justificación metodológica 5

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.4.1. Objetivo general..... 5

1.4.2. Objetivos específicos 6

1.5. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN..... 6



1.6.	LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.7.	HIPÓTESIS.....	7
1.7.1.	Hipótesis general.....	7
1.7.2.	Hipótesis específicas.....	7
1.8.	VARIABLES E INDICADORES DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.8.1.	Conceptualización de variables.....	7
1.8.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	14
2.1.3.	Antecedentes locales.....	16
2.2.	MARCO TEÓRICO.....	17
2.2.1.	Relaciones interpersonales.....	17
2.2.1.1.	Relaciones humanas.....	19
2.2.1.2	Relaciones laborales.....	21

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	MÉTODO.....	31
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.5.1.	Población.....	32



3.5.2. Muestra.....	33
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	
37	
3.6.1. Técnica	37
3.6.2. Instrumento.....	37
3.6.3. Fuentes.....	38

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	41
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	59
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	76
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2 Instrumento	87
Anexo 3 Validación por Experto	88



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operación de variables.....	9
Tabla 2	Población.....	33
Tabla 3	Interrelaciones humanas de los docentes en zonas rurales.....	41
Tabla 4	Relaciones laborales de los docentes en zonas rurales.....	43
Tabla 5	Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas rurales.....	45
Tabla 6	Factores de clima organizacional de los docentes de zonas rurales...	47
Tabla 7	Interrelaciones humanas de los docentes en zonas urbanas.....	49
Tabla 8	Relaciones laborales de los docentes en zonas urbanas.....	51
Tabla 9	Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas urbanas.....	53
Tabla 10	Factores de clima organizacional de los docentes de zonas urbanas .	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Interrelaciones humanas de los docentes en zonas rurales.....	42
Figura 2	Relaciones laborales de los docentes en zonas rurales.....	43
Figura 3	Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas rurales.....	45
Figura 4	Factores de clima organizacional de los docentes de zonas rurales.	47
Figura 5	Interrelaciones humanas de los docentes en zonas urbanas.....	49
Figura 6	Relaciones laborales de los docentes en zonas urbanas.....	51
Figura 7	Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas urbanas.....	53
Figura 8	Factores de clima organizacional de los docentes de zonas urbanas.....	55
Figura 9	Resultados Variable Independiente: Relaciones Interpersonales	57
Figura 10	Resultados Variable Dependiente: Clima Organizacional	58



RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar cómo las relaciones interpersonales pueden servir como una herramienta para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario en la provincia de Huancané durante el año 2019. Esta investigación es de tipo básica y no experimental, con un diseño que asocia variables. La población estudiada incluyó a 120 docentes, de los cuales se seleccionaron 91 para el estudio. El nivel de análisis fue descriptivo-correlacional y se empleó el método analítico. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento aplicado fue el cuestionario en un enfoque cuantitativo. El análisis e interpretación de los datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS. Los resultados demuestran que las interrelaciones humanas es una herramienta que favorece la optimización del clima organizacional. Sin embargo, en las instituciones educativas **zonas rurales** las relaciones laborales entre los docentes es desfavorable que representa el 60%, similar situación en las instituciones educativa **zonas urbanas** el 67,4% respondieron que demuestran actitudes desfavorables en llevar a cabo las actividades académicas en beneficio de los estudiantes de la institución educativa. El 17,4% respondieron medianamente favorable en entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas. Mientras tanto en **zonas urbanas** el 15,2% respondieron medianamente desfavorable, por lo tanto, las relaciones humanas no se encuentran en óptimas condiciones en zona rural y urbana. En resumen, el estudio encontró que las relaciones interpersonales juegan un papel importante en la mejora del clima organizacional en las escuelas públicas primarias de la provincia de Huancané-2019. Esto se indicó mediante un valor de significancia de 0,01, que es inferior al umbral típico de 0,05, lo que confirma una relación entre las variables independientes y dependientes.

Palabras clave: Relación, interpersonales, clima, organizacional, docentes.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine how interpersonal relationships can serve as a tool to improve the organisational climate in public primary educational institutions in the province of Huancané during the year 2019. This research is basic and non-experimental, with a design that associates variables. The studied population included 120 teachers, of which 91 were selected for the study. The level of analysis was descriptive-correlational and the analytical method was used. The technique used was the survey, and the instrument applied was the questionnaire in a quantitative approach. The analysis and interpretation were carried out using SPSS. The results demonstrate that human interrelationships are a tool that favors the optimization of the organizational climate. However, in educational institutions in rural areas, labor relations between teachers are unfavorable, representing 60%, a similar situation in educational institutions in urban areas, 67.4% responded that they demonstrate unfavorable attitudes in carrying out academic activities for the benefit of the student of the educational institution. 17.4% responded moderately favorably in understanding and enthusiasm to carry out the tasks in the educational institution and optimize them. Meanwhile, in urban areas, 15.2% responded moderately unfavorable, therefore, human relations are not in optimal conditions in rural and urban areas. In summary, the study found that interpersonal relationships play an important role in improving the organisational climate in public primary schools in the province of Huancané-2019. This was indicated by a significance value of 0.01, which is lower than the typical threshold of 0.05, confirming a relationship between the dependent and independent variables.

Keywords: Relationship, interpersonal, climate, organizational, teachers



INTRODUCCIÓN

La presente investigación centra en el tema de relaciones interpersonales que constituyen elemento esencial de todo clima organizacional óptimo, ya que el ambiente generadas por las actitudes, comportamientos, empatías y todos aquellos factores que involucran al ser humanos al expresarse en centro de trabajo y espacios públicos que complementan modos de interrelacionarse. Por ello la investigación presenta un análisis empírico de la institución educativa permitió establecer que las relaciones interpersonales y el clima institucional, aunque no todo es positivo, considerando a las relaciones interpersonales como un instrumento útil para mantener el clima organizacional óptima que contribuye a enfrentar situaciones laborales y optimizar el clima organizacional que se desarrolle en la institución educativa.

El estudio se centra en la problemática relación entre los docentes y el director de la institución educativa, que se caracteriza por ser tensa, difícil y compleja. Esta situación genera un clima organizacional inadecuado dentro del plantel y agrava la conflictividad laboral. Los factores que influyen en este ambiente incluyen la falta de empatía, problemas emocionales y deficiencias en la comunicación, entre otros.

La investigación está estructurada en capítulos. El capítulo I: Describe el planteamiento del problema considerando problema general, y específicas, la justificación e importancia, limitaciones, los objetivos, hipótesis, operacionalización de las variables y cruce de las mismas. En el Capítulo II: Precisa el marco teórico, antecedentes internacionales, nacionales, locales, definición teórica relacionados a la variable de la investigación. Capítulo III: Hace referencia a todo el marco



metodológico, En el capítulo IV, presentación de los resultados en ellas describe el análisis e interpretación de los resultados, mediante la estadística descriptiva, a la vez, se encuentran las conclusiones y recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA Y/O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Como profesional y no profesional del hombre o mujer son seres sociales que se interrelacionan diariamente en la institución donde labora y con la sociedad misma, por eso ocupan un lugar central en el clima organizacional, desde esta perspectiva las relaciones interpersonales se consideran como una de las herramientas, que conciben en momentos de tensa, dúcil, empatía, emocionales, entre otras manifestaciones conductuales, sin embargo, en este espacio de organización existe el comportamientos de autoritarismo, comportamientos especiales, que ocasionan el fracaso al clima organizacional dentro del plantel, la cual es notoria en las relaciones interpersonal y el entorno laboral. Además, se observa que hay ciertos directores que no dejan que los docentes participen con sus ideas porque les temen o en otros casos ignoran las opiniones.

De igual manera, las prácticas de relaciones interpersonales, ha generado controversias con la práctica de autoritarismo paternalista, burócratas, que daña las acciones de empatía, comunicación, actitudes, emociones, que dificultan el optima desarrollo de clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel



primario de la provincia de Huancané, y al ver afectadas las relaciones interpersonales, que muchas veces es interrumpida por algún docente, que genera una situación tensa, difíciles de entenderse por las características de comportamiento especial son aspectos negativos que contribuyen al fracaso de un clima organizacional dentro de la institución educativa, por eso, despertó nuestro interés de desarrollar la presente investigación, ya que consideramos desde la perspectiva gerencia educativa la relaciones interpersonales es una de los pilares que cimienta el clima organizacional adecuado permita que los actores se identifiquen con la institución educativa y al mismo tiempo empoderar la labor del docente.

Nuestro estudio contribuye, a los docentes y directores de la provincia de Huancané, para optimizar el clima organizacional en las instituciones educativas de carácter público, pues al realizar el análisis se detecta las dificultades que se presentan en el espacio relación personal y explica el comportamiento de los docentes y los directores en el seno de la organización, con escasa identificación institucional de algunos docentes, porque son responsables inmediatos de clima organizacional, Lo que es cierto es que sus actitudes, tienen significado preponderante, en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y con el director de la institución educativa, sean éstos académicos, gestión, que contribuyan a crear un ambiente armonioso y agradable dentro del Centro Educativo donde las ideas sean respetadas por los demás; basado en la tolerancia y la colaboración con el personal docente y administrativo. Esto ayudaría a desarrollar proyectos institucionales que respondan a la misión y visión del centro de estudios convirtiendo las amenazas en fortalezas.



Su impacto del estudio está previsto, pues el clima organizacional es un espacio que se relaciona con la convivencia cotidianamente en el espacio de trabajo y/o exteriores con manifestaciones de empatía, comunicación, emociones, que se generan vínculos mediante el proceso de interacción y comunicación con las demás personas de su entorno. En líneas generales nos referimos a un conjunto de comportamientos que vienen ser percepción de la estructura organizativa, utilizados como propias acciones en el contexto de clima organizacional.

Estos avances también serán buenos para los estudiantes y toda la sociedad que espera de cada escuela el desarrollo de actividades que los incluyan y donde puedan aportar activamente de forma proactiva al desempeño y desarrollo integral de sus clientes. En otro orden de ideas, sería de gran utilidad como punta de lanza para nuevas investigaciones conexas con la gestión ya que los recursos humanos son un aspecto muy ignorado en este campo laboral.

1.2. FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde esta perspectiva se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la correlación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública de nivel Primario de la provincia de Huancané - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es la correlación entre las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019?



PE₂: ¿Cuál es la correlación de las relaciones laborales con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del ámbito educativo, se hace evidente con mucha frecuencia, la presencia de barreras que dificultan las relaciones interpersonal sanas, que impiden mantener las buenas relaciones humanas y clima organizacional no es ajena a estas controversias que se observa entre docentes y otros aparentan que están, comprometidos con la labor del docente, sin considerar las relaciones interpersonales. De allí la necesidad de realizar esta investigación, y detectar los aspectos relevantes, como positivo y/o negativo en el contexto de clima organizacional; Debido a la falta de una buena comunicación, en algunas ocasiones se puede observar que los docentes adoptan una actitud prepotente o impositiva hacia sus compañeros de trabajo. Por otro lado, servirá como un repositorio para nuevas investigaciones al respecto de las relaciones interpersonales y el clima organizacional

Es relevante por que brinda un conjunto de información útil al explicar cómo las relaciones interpersonales pueden servir como un instrumento para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel primario. Esto se fundamenta principalmente en la percepción y las interacciones de los docentes con su entorno.

Es original porque es a iniciativa propia, cuando labore como docente encuentre dificultad en relaciones interpersonales, a base de este estudio se optimice el clima organizacional tomando en cuenta cada una de las instituciones educativas.



Innovación en el área de relaciones interpersonales con su entorno personal, este tema, es necesario investigar, pues, hoy en día; existe muchos conflictos en las instituciones educativas, puede conllevarlo al descontrol, a cometer conductas inadecuadas, que influyen en generar discordia entre los mismos.

1.3.1. Justificación teórica

La investigación, tiene consistencia en varias teorías pertinentes a relaciones interpersonales y clima organizacional, por ello, el estudio tiene el valor teórico, explica una serie de contenidos, la ocurre, de forma interna y externa que se asocia al éxito organizacional de las instituciones educativas.

1.3.2. Justificación práctica

Los contenidos recabados en el tiempo de investigación es un instrumento de orientación, explicar la relación interpersonal de las personas dentro de las instituciones educativas, por lo tanto, no es ajeno para llevarlo a la práctica, pero en el contexto de clima organizacional.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta investigación, seguí los procedimientos metodológicos, al emplear los materiales de recopilación de información, (cuestionario), se centra en interpretar la relación interpersonal como instrumento para mejorar el clima organizacional.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la correlación que hay entre las relaciones interpersonales con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané – 2019.



1.4.2. Objetivos específicos

OE₁: Determinar la correlación de las relaciones humanas y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019

OE₂: Determinar cómo las relaciones laborales se correlacionan con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019

1.5. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, el ámbito del clima organizacional considera las interrelaciones como un importante soporte. Tiende a permitir que quienes participan en el proceso de enseñanza y aprendizaje se sientan empoderados o desempoderados en su satisfacción laboral dependiendo de las relaciones interpersonales que mantienen en el lugar donde se realiza el trabajo docente: una institución educativa. Por lo tanto, exige fomentar vínculos sanos y amigables con la investigación docente entre el personal y el director, basados en normas de conducta apropiadas, con miras a promover buenas relaciones personales.

De esta manera, construye la supuesta interrelación docente en el clima organizacional que se compone de percepciones sobre estabilidad y relación, una característica cultural que incluye todo lo relacionado con el ambiente de trabajo y es la causa, mientras que el clima es el efecto.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitación



Para ejecutar la investigación se seleccionó a los docentes de nivel de educación primaria, de la provincia de Huancané, región Puno, en un tiempo de tres meses del año 2019.

Limitaciones

En el tiempo de investigación se presentaron las siguientes limitantes.

Desentendimiento de los jurados, en la aprobación del proyecto.

Fallecimiento del asesor de Tesis, a consecuencia del virus COVID-19, que dificultaron la culminación de la investigación en su debido tiempo

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

Las relaciones interpersonales tienen una correlación directa con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019

1.7.2. Hipótesis específicas

H₁: Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019

H₂: Las relaciones laborales se relacionan positivamente con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019

1.8. VARIABLES E INDICADORES DE INVESTIGACIÓN

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1: Relaciones interpersonales



Las relaciones interpersonales se refieren a los vínculos, interacciones y comunicaciones que ocurren entre los individuos dentro de un entorno social, como el ambiente laboral o educativo. En el contexto de este estudio, las relaciones interpersonales hacen referencia a las interacciones entre los docentes, el personal administrativo y otros miembros de la comunidad educativa dentro de las instituciones educativas primarias.

Estas relaciones pueden tener relación con el ambiente de trabajo, el clima organizacional, y el desempeño de los miembros de la institución. Se consideran un factor clave en la creación de un entorno laboral armonioso y productivo. Según **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014)**, "las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar y el desarrollo de las organizaciones, ya que influyen directamente en la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los individuos" (p. 248).

Variable 2: clima organizacional

El clima organizacional es el ambiente interno permanente de la organización que experimentan los integrantes en su comportamiento en cumplimiento de las actividades asignadas". Por otra parte, es una acción de organizarse en el ambiente de trabajo sea positivo y/o negativo para conseguir, y presentar en términos cuantitativos, cualitativos sobre todo en la prestación de servicios.

A la vez, indica es el "conjunto de características congruentemente permanentes en la organización, que sirven para brindarle las condiciones adecuadas y no adecuadas que perciben los trabajadores en su entorno entrando en contacto directo real al ambiente. Así, la que vive el trabajador que constituye el clima organizacional.



1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operación de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
VARIABLE 1	Relaciones humanas	Empatía	¿Consideras que existe entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas?	3.Frecuentemente	
		Comunicación	¿Está haciendo esfuerzos para crear relaciones laborales positivas con otros educadores en la organización académica?	2. Pocas veces	
		Actitud	¿Los docentes demuestran actitud positiva llevar a cabo actividades académicas en beneficio de los estudiantes en la institución educativa?	1. Nunca	
	Relaciones interpersonales	Relaciones laborales	Trabajo en equipo	¿El trabajo se desarrolla con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu función académica y administrativa?	
			Ambiente de trabajo	¿ Su ambiente laboral en la institución educativa es propicio para el desempeño de las actividades docentes.?	
		Asignación de las funciones	¿Consideras que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa?		
VARIABLE 2	Comportamiento	Lenguaje Rituales Tradiciones	¿El director del plantel ordena de forma autoritaria a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones?	3.Medianamente Favorable	
	Clima organizacional	Normas	¿El director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes?	2.Desfavorable 1.Medianamente desfavorable	
		Políticas Lineamientos			



Valores	Guías establecidas	¿El sacrificio que emprendió para participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio es valorada, y es recompensada?
	Puntualidad	¿Considera tus compañeros de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa?
	Trabajo en equipo	¿Consideras los docentes y el director comparten los mismos intereses de mejorar la infraestructura educativa y equipamiento?
	Honestidad	¿Cuándo se programan actividades académicas u otros han obtenido resultados favorables y a quien consideras el artífice del logro?

Nota; elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó recopilación en diversas bibliotecas físicas y virtuales para identificar los antecedentes de la investigación relacionados a la variable independiente y dependiente que contienen el estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Beiza (2018), realizó investigación con el **objetivo** analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II" como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional, desarrollado por la Universidad de Carabobo-**Venezuela**, La investigación realizada utilizó un diseño de campo descriptivo, siguiendo los principios del método científico. La técnica de muestreo se empleó para recolectar datos de una población finita conformada por 21 maestros de la Escuela Nacional Básica "Creación Chaguaramos II". La muestra representó el 59% de la población total y se dividió en dos estratos. La recolección de datos implicó la administración de una encuesta de opción múltiple o escala policotómica, conformado por 31 ítems cerrados con 03 posibles respuestas: nunca, ocasionalmente y. siempre.



Al analizar los **resultados** se evidenció que la mayoría de los docentes del colegio percibieron una falta de delegación de tareas por parte del director, resultando en falta de confianza en el personal asignado. Esta percepción tiene un impacto negativo. Es impensable señalar que el cumplimiento del rol de cada docente y el clima organizacional general están influenciados por las relaciones interpersonales y humanas. Esta conclusión se aplica no sólo a la Escuela Nacional Básica "Creación Chaguaramos II" sino también a otros contextos educativos o laborales. Los resultados de la indagación indican que los maestros poseen conflictos para gestionar las relaciones interpersonales, lo que obstaculiza la labor en equipo eficaz y crea una falta de elementos que contribuyan a un clima organizacional positivo, como la motivación y voluntad.

Camacho, et al (2018), publicó el artículo científico denominado "Las Tics como herramienta pedagógica para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la sana convivencia" en la *Revista Cultura Educación y Sociedad*, en la ciudad de **Colombia**, con el **objetivo** El objetivo principal de este estudio es mejorar la relación y promover la convivencia positiva entre los alumnos de la Institución Educativa Departamental Santa Cruz DE Bálsamo, utilizando las TIC como instrumento pedagógico. Para lograrlo, se empleó una metodología descriptiva con enfoque de investigación cualitativa, centrándose en una muestra de 51 alumnos de quinto y sexto grado. El análisis reveló varios problemas relacionados con la convivencia y la comunicación ineficaz, principalmente derivados de la falta de aceptación de los pensamientos y acciones de los estudiantes, así como frecuentes incidentes de acoso escolar. Los resultados resaltan que los problemas más comunes en el aula incluyen el robo de útiles, el comportamiento disruptivo y el desorden, lo que concuerda con investigaciones



anteriores realizadas por Lera (2003) sobre la importancia del conflicto en las relaciones. Dentro de un colectivo de individuos involucrados en actividades compartidas e inmersos en un entorno común, es de esperar que inevitablemente surjan conflictos de intereses, malentendidos y problemas. Específicamente dentro del aula, se han observado casos de intimidación, conducta desordenada, agresión, abuso verbal y, en casos extremos, daño físico. Se ha determinado que uno de los desafíos más prevalentes que enfrentan las instituciones educativas está directamente vinculado con el robo de útiles escolares, actos de agresión y la ocurrencia de bullying. Lamentablemente, los estudiantes tienden a recurrir a métodos de comunicación ineficaces cuando intentan resolver problemas, recurriendo muchas veces a imitar comportamientos que creen que les otorgarán una ventaja en diversas situaciones. Desafortunadamente, esto frecuentemente implica la utilización de tácticas agresivas para lograr los resultados deseados.

Castro, & Garavito (2019), el estudio ha tenido como **objetivo** diseñar una estrategia didáctica para docentes con el fin fortalecer las relaciones interpersonales por medio del trabajo colaborativo en los niños del grado de 301 del Colegio La Palestina (CLP), desarrollado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios en **Colombia**, partiendo de la observación de diarios de campo, se desarrolló un cuestionario como herramienta de recopilación de información para ser administrado a los estudiantes del grado. Este cuestionario fue diseñado para ser de naturaleza descriptiva y cubrir una variedad de temas. Los datos recogidos del cuestionario revelaron el desarrollo de una estrategia didáctica, específicamente la creación de un cuadernillo. Este folleto ha demostrado ser un recurso valioso para los maestros a la hora de mejorar las relaciones interpersonales entre los alumnos del grado 301 y, potencialmente, en toda la institución. De los datos se



extrajeron las siguientes conclusiones: a) Se señalaron como principales problemas identificados las debilidades del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales; b) Es bien evidente entre los estudiantes el déficit de dominio en el trabajo colaborativo y en las relaciones interpersonales.; c) Se señalaron como principales problemas identificados las debilidades del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales;

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez-Cruz (2019), realizó investigación con el **objetivo** de Determinar la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales percibido del director y profesores en la institución educativa N°16211 Bagua Grande. Utilizando un diseño de investigación descriptivo correlacional y transversal no experimental, los investigadores establecieron un método de análisis. La población se conformó por 10 individuos, entre ellos el director y los docentes de la institución educativa. Se utilizó una muestra no probabilística, arbitraria y circunstancial, y a los participantes se les entregó un cuestionario para completar. Los resultados indicaron un nivel regular de relaciones interpersonales dentro de la institución, lo cual fue validado por juicio de expertos. El cuestionario fue administrado a padres de familia, trabajadores y docentes, revelando que el porcentaje mayor de encuestados reportó niveles más bajos de relaciones interpersonales entre el director y los docentes. El estudio concluyó que existe una influencia directa del clima institucional en las relaciones interpersonales, según lo determinado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,725. En un estudio separado realizado por Cabello (2019), El objetivo fue desarrollar un Programa de Innovación y Capacitación en Relaciones Personales orientado a mejorar la cultura organizacional de una institución educativa específica. Este estudio es puramente



teórico, con una población de 14 unidades de estudio. Los efectos alcanzados revelan que la cultura organizacional no contribuyó a la apropiación institucional –y debió ser promovida– sino que creó algunos problemas internos, particularmente entre el los docentes y el director y el personal administrativo. Los conflictos eran evidentes por la ausencia de trabajo en equipo y el predominio del individualismo entre los miembros del personal; falta de estrategias administrativas, integración de la enseñanza con las actividades pedagógicas, liderazgo ineficaz, junto con una falta de solidaridad y empatía entre los compañeros de trabajo. A pesar de tales observaciones negativas, el propósito de este estudio fue fomentar relaciones interpersonales positivas dentro de una cultura organizacional en una institución educativa. Por lo tanto, estos hallazgos validan la hipótesis de mejorar los patrones de relación y mejorar la cohesión dentro de las organizaciones.

Tejada (2017), realizado la investigación con el **objetivo** determinar el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los Docente de la I.E. Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, La investigación realizada utilizó el método científico y empleó un enfoque descriptivo correlacional con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 38 maestros del Distrito Mateo Pumacchahua Chihuantito de Urubamba, Cusco, y fue seleccionada mediante un método no probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, el cual había sido validado por jueces o peritos en Arequipa. Los hallazgos indicaron que los docentes perciben que el clima organizacional se califica en su mayoría de bueno a regular (37% y 29%), lo que sugiere que se necesitan mejoras en esta área. Además, las relaciones interpersonales se percibieron como buenas (42%) y regulares (26%). El análisis de los datos con el



coeficiente de correlación de Pearson reveló una correlación positiva. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y podemos apoyar la hipótesis alternativa de que existe una asociación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales la cual tiene un valor de r_p de .860*.

2.1.3. Antecedentes locales

Hancoo, y Vilca (2020), publicó su artículo científico denominado. Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, en la *Revista Innova Shinambo*, respaldado por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Se evaluó la correlación entre los procesos de gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Yunguyo mediante el uso de un diseño de investigación descriptivo correlacional. Un total de 75 trabajadores participaron en el estudio y se empleó la técnica de encuesta para recolectar datos. Los resultados mostraron que la gestión del talento humano no es un área cualquiera de una organización: comprende una cascada de procesos (comenzando por atraer, luego gestionar, desarrollar, motivar y finalmente retener a los empleados) con el objetivo de lograr resultados positivos y cumplir las metas institucionales. a través de la cooperación y el compromiso del personal. En consecuencia, esto conduce a mejores relaciones interpersonales entre gerentes y trabajadores en todos los departamentos. Los resultados del estudio mostraron que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo en el año 2018 existía una relación moderada entre el proceso de gestión del talento y las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Pearson el cual se calculó en $r = 0.66$ y la prueba de hipótesis $T_t = 7.506$ realizada por los autores. Además, la investigación señaló que los procesos de gestión del talento humano tienen un impacto significativo, particularmente en términos de



capacitación, evaluación y retención del personal, están operando a un nivel óptimo, con porcentajes del 61,33%, 56%, 58,67% y 57,33% respectivamente.

Inga (2016), realizó la investigación con el objetivo de determinar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos de la ciudad de Puno, El objetivo de la presente investigación fue explorar la conexión que existe entre la satisfacción laboral y el clima a nivel organizacional en docentes de la unidad educativa primaria "San Carlos" de la ciudad de Puno. La población de estudio contó con 43 docentes, entre los cuales pudimos identificar a 6 docentes de grado desde primero hasta sexto grado así como 5 docentes de educación física y también 2 docentes de aula. Se utilizó un formulario de entrevista para la recopilación de datos con respecto a la evaluación de su satisfacción laboral o insatisfacción con su trabajo. El resultado indica que el 4,65% de los maestros tenía percepciones altas sobre el clima organizacional mientras que el 95,35% tenía percepciones moderadas, es decir, la mayoría de ellos están moderadamente satisfechos con la interacción entre diversos factores y elementos organizacionales dentro de la institución educativa. Además, la investigación encontró una relación significativa positiva, aunque débil ($r = +0,31$), según la opinión de los maestros, entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Relaciones interpersonales

Yañez, Arenas, & Ripoll (2017) La relación interpersonal "es un componente fundamental del clima en el ámbito de laboral, que facilita las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo y correspondería a la evaluación de los atributos personales en quien se va a confiar la organización" (p. 194).



Texeido Saballs & Capell Castañar (como se citó en Molina de Colmenares, & Pérez, 2016). En las instituciones escolares las relaciones interpersonales tienen un rol vital ya que abarcan el trato y la comunicación entre dos o más individuos. Estas relaciones tienen una gran importancia ya que facilitan un proceso recíproco durante las actividades educativas, donde los individuos evalúan y aprecian los comportamientos de aquellos con quienes interactúan. (p.3)

García (2016), "Una relación interpersonal satisfactoria depende de si nosotros y nuestros semejantes, al momento de conversar de un determinado tema, A menudo se ha relevante los hechos y/o actividades programadas, no previsto" (p.10) con frecuencia estas influyen en el comportamiento de acuerdo a las características de la persona.

Por lo tanto, no parece extraño que la interrelación negativa, causa malestar, es una manifestación que suele ocurrir en el contexto laboral y organizacional, con un buen liderazgo podría disminuir y reivindicar y motivar a la persona sumergida en ella, recuperando su autoestima, inteligencia verbal, que extrapolen esa habilidad a sus sentimientos realizarían el mismo proceso, explícitamente relacionados a su función diaria. **(Pacheco & Berrocal, 2016, p.134).**

El contenido del estudio se basa en los principios esenciales de la crítica proposicional, centrándose en el tema de la adhesión al teléfono celular entre los alumnos de educación superior y sus efectos en el rendimiento académico. El propósito de este estudio es identificar las múltiples causas de este problema y desarrollar hipótesis para posibles soluciones, considerando la naturaleza en constante evolución tanto de la sociedad como de los dispositivos móviles, y las consecuencias posteriores que surgen de la adicción al teléfono celular.



2.2.1.1. Relaciones humanas

Goleman (2010), Relaciones humanas es la clave del éxito del profesional y no profesional ya que percibe de diversas maneras de ver su contexto de su entorno, maximizando la motivación, comunicación para determinar las buenas decisiones dentro de la organización generando una atmósfera agradable con la debida dinamicidad.

En el caso de que se encuentre en desacuerdo con su gerente con respecto a los enfoques de resolución de problemas o si su gerente carece gravemente de competencia, será necesario que confíe en sus excepcionales habilidades interpersonales para poder navegar la situación con éxito (DuBrin, 2018, pág. 12) Será crucial para usted cultivar el arte de la diplomacia mientras comunica delicadamente a su gerente la impracticabilidad de la solución propuesta.

Ongallo (2017). Las relaciones humanas adecuadas permiten a los miembros de cualquier organización transmitir la información con la debida objetividad a el fin lograr el entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores, en el mismo, mejorar la cohesión y relaciones entre sus integrantes. Puesto las relaciones internas en la organización puede ser vista desde perspectivas actitudinal, y cognitiva por su frecuencia e importancia, en la gestión de las compañías y organizaciones en general.

Empatía

Merino, Agustí & Revilla (2018). “La empatía desde una perspectiva organizacional son reacciones emocionales adoptando a un comportamiento con sus semejantes transmitiendo carisma agradable en dos aspectos la empatía psicológica, cognitiva, especialmente en la faceta de desarrollo de trabajo” (p.223),



para la adquisición de estrategias en la comprensión y la generación de conocimiento.

Torres, & Campos (2016). “Es una habilidad especial que nos permite comprender las emociones de los demás (que incluyen dolor, alegría, miedo, angustia o esperanza) y luego apoyarlos. De esta manera podemos comprender sus acciones y decisiones para tener empatía.” (p. 121).

Al borde de los años 70 del siglo XX, Hogan (como se citó en **Zapatero, & Ortega (2020)** La empatía se describe mejor como la forma de ver los sucesos desde el punto de vista de otro individuo; Implica establecer una conexión con otras perspectivas. Esta corriente cognitiva (p. 5) resume la noción de toma de perspectiva (o, en su término inglés, toma de roles), que solidifica la capacidad de uno para imaginar los pensamientos y motivaciones de los demás, así como los propios.

Comunicación

Aguilar (2016). En el año 2001, el Diccionario de la Real Academia Española definió comunicación como derivada del vocabulario latino *communicatio*, que significa efecto y acción de intercambiar o impartir información; intercambio de trato o correspondencia entre dos o más personas; transmisión de señales a través de un código común al emisor y al receptor (p.197). Este punto de vista encuentra su lugar dentro de cualquier organización y establecimiento, ya que subraya que las relaciones humanas se basan fundamentalmente en la comunicación, sin la debida negligencia.

Guzmán (2016). En definitiva, no sería posible convivir sin comunicación e interrelacionarse en una organización, por eso, es una necesidad de transmitir la que pensamos, valoramos, sentimos, sin ellas nuestro mundo estaría en un caos



total. Es por ello, es relevante la comunicación entre integrantes de la organización (p.9)

Por su parte la mayoría de las organizaciones indica **Albarracín, Erazo & Palacios (2016)** “consideran la comunicación oportuna permite la fluidez de funcionamiento de la organización por ejemplo para el cumplimiento de sus objetivos metas; por ello, desde los años setenta han surgido la importancia de comunicación orientado a la dinamicidad de la organización” (p.356)

Actitud

Durán, & Arias (2016). “Actitud es la forma de ser, al mostrar sus propias capacidades y habilidades y, de este modo, podrán desarrollar su trabajo en el ámbito organizacional se trata de actuar con prudencia que emprendan, a pesar puesta de dificultad o adversidad” (p.87)

Estrada (2012). “Actitud, Agresivo es una forma de comportamiento que manifiesta el descontento y la discordia de un individuo con su propia realidad o la vida de los demás.” (p.3)

Se basa en las manifestaciones, de opiniones referidas a reconocimientos a las conductas, constituyendo rasgos observables, generalmente verbales como una predisposición positiva o negativa que facilite realizar todas estas acciones de manera correcta y oportuna. Dónde resalta esta clase de competencias en su forma de actuar a menudo que explica el diagnóstico o evaluar la que ha realizado como actividad prevista, y no previsto (Escalante, Repetto, & Mattinello, 2017, p. 2)

2.2.1.2 Relaciones laborales

Palomino, & Trajtemberg (2016). Las relaciones laborales constituyen componentes necesarios en la organización donde se trabaja, a partir de ello, orienta la optimización de la capacidad de responder, enfatizado y priorizando el



logro de los planes y metas previstas en herramientas de gestión compatibilidad con quehacer diario.

La necesidad de adaptar las relaciones laborales a las nuevas condiciones de la organización constituyéndose en uno de los ejes centrales en el ámbito laboral para generar los procesos productivos innovaciones. Desde aquí, permiten ampliar la perspectiva sobre los límites y posibilidades de relacionarse dentro de las instituciones laborales, al respecto de su cumplimiento en el puesto de trabajo hacer frente a las fluctuaciones de los controles previsto **(Bilbao, 2016)**

Campero, G. (2007). Las relaciones laborales engloban ambiente del trabajo donde se desarrolla la actividad propios a la función de la organización, garantizando, el funcionamiento de la vida institucional con conducción del trabajador, o trabajadores (as) que resultan claves de competitividad, productividad y cambio tecnológico, como oportunidad de progreso, conllevando la sostenible premeditada.

Trabajo en equipo

Cardona, & Wilkinson (2016). Cuando un grupo de personas trabajan juntas de forma sistematizada hacia un objetivo común que beneficia a cada miembro involucrado, tanto colectiva como individualmente para el bien de la organización y/o institución orientados a una meta (misión) común (p.4), dando la debida cabida a la personalidad, habilidades, conocimientos y experiencias previas, considerando el equipo para la eficacia del trabajo.

Gracia (2016). La colaboración en equipo tiene sus ventajas: sus errores en la toma de decisiones son un 30% menores en comparación con un líder individual. Los resultados del trabajo en equipo van más allá de lo que cada individuo puede lograr y también nutre emocionalmente a los miembros involucrados. (p.5)



De acuerdo con la definición anterior el trabajo en equipo se caracteriza por la aceptación mancomunada de funciones fluidamente involucrado a diversas acciones cohesión, conciencia de logros positivos, buenas relaciones interpersonales. En síntesis, conllevar alta productividad, disminuir nivel de conflicto interpersonal **(Aguilar-Morales, & Vargas-Mendoza, 2016, p.3)**

Ambiente de trabajo

Nicolaci (2018). Expresa las condiciones adecuadas de trabajo y comunicación asertiva que inter/actúan por el trabajador y/o docente gran parte de su vida, la tiene ocupado en dicho ambiente en atender diversos acontecimientos académicos, gestiones, actividades propias de la organización

Neffa (2016). "Variaciones considerables caracterizan las condiciones y el ambiente de trabajo según el sector o rama de actividad económica, un tema discutido de manera integral más allá del alcance de este trabajo (p.6). Los sectores que hemos considerado principalmente incluyen la industria manufacturera y la educación, particularmente empresas medianas y grandes.

En tal sentido, el ambiente de trabajo como una actividad voluntaria que siente clima laboral favorable en la oficina, aula, infraestructura con una comunicación asertiva, en un tiempo dado y orientada hacia un logro y cumplimiento de metas consagrada en instrumentos de gestión en la producción de bienes y en la prestación de servicios transformándolos como una utilidad social, vale decir para satisfacer las expectativas individuales, y colectivas **(Neffa, 2017, p.3)**

Asignación de las funciones

José, & Ferrer (s.f.) "Es un procedimiento sistemático que permite conectarse de manera óptima determinando las funciones generales y específicas,



donde interviene el organigrama, en todo momento se asume una o varias responsabilidades con control paramétrico, de registro de asistencia y resultados planificados” (p.432)

Rayo, & Cortés (2017). La asignación de funciones por su naturaleza misma es acto de participación directa e indirecta que se concretizan en actividades relevantes o estratégicas en el tiempo de gestión en el ministerio, empresa, institución educativa que implica la responsabilidad y decisión en brindar servicios que éstos deben proporcionar en la misma organización.

Clima organizacional

Iglesias & Sánchez (2016). “Es un conjunto de percepciones compartidas por las personas sobre su entorno laboral, que incluyen detalles como el estilo de supervisión, la calidad de la formación y las relaciones laborales. Las políticas, las prácticas de comunicación, los procedimientos administrativos e incluso el ambiente laboral en general son parte de ello.” (p. 456)

Juárez-Adauta (2012). el clima organizacional es el ambiente interno permanente de la organización que experimentan los integrantes en su comportamiento en cumplimiento de las actividades asignadas” (p.308). Por otra parte, es una acción de organizarse en el ambiente de trabajo sea positivo y/o negativo para conseguir, y presentar en términos cuantitativos, cualitativos sobre todo en la prestación de servicios.

A la vez, indica es el “conjunto de características congruentemente permanentes en la organización, que sirven para brindarle las condiciones adecuadas y no adecuadas que perciben los trabajadores en su entorno entrando en contacto directo real al ambiente. Así, la que vive el trabajador que constituye el clima organizacional (p.124)



Segredo Pérez (2016). El clima organizacional es esencial para las instituciones, ya que constituye un componente importante en la configuración de su estrategia organizacional planificada. Esto ayuda a los gerentes a obtener una visión futurista de la organización, que también es instrumental como elemento de diagnóstico de la realidad ambiental en evolución, al permitir identificar las necesidades y, por lo tanto, contrastar el estado actual con el futuro deseado. (p. 387) al mismo tiempo facilite una visión del futurista de la organización en la que actúa y se desempeña el trabajador.

Tipos de clima organizacional

Segura (2016). Es el ambiente que perciben los integrantes de la institución, por ello, que fundamentalmente existen los tipos de clima en una organización: Autoritario, organizacional, liderazgo, entre otros elementos, valde decir de acuerdo con las percepciones individuales y/o grupos de los trabajadores que la componen la estructura en la prestación de servicios, que genere existe diferentes climas organizacionales.

Cornell (como se citó en Cortés, & Pacheco, 2019). "El entorno dentro de una organización es una mezcla compleja de interpretaciones o puntos de vista individuales sobre sus posiciones y responsabilidades (p.150). El clima está determinado por las percepciones colectivas de los miembros del grupo; sólo a través de estas percepciones podemos medir y delinear las características de esta atmósfera organizacional.

Por consiguiente, Chiavenato (2019). "Se dice que es bueno cuando sirve para satisfacer las necesidades personales y elevación moral de los miembros, y malo cuando no satisface esas necesidades." (p.4)

Autoritario



Pino (2017). "Autoritarismo, es aquella persona que impone a la fuerza sus decisiones sin consulta previa al grupo de profesional, inclusive generando discrepancias internas que muchas veces se han convertido en conflictos laborales, que somete cierto miedo a integrantes de la organización".

Cornejo (2016). "El autoritarismo, produce y reproduce muchas fronteras que son postuladas como muros para no dialogar, y optar un clima organizacional fructífera para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones" (p.152), infranqueables en sus decisiones atentan contra las buenas relaciones humanas, son víctimas de ellas y ellos.

El autoritarismo corre el riesgo de que problemas graves sean percibidos como signos de una "crisis", que normalmente se considera que conduce a su caída. Si la crisis se prolonga y el régimen no parece colapsar, se habla de una administración de crisis. **(Madge, 2016, p.111)**

Liderazgo

Álvarez & Carapia (2016). la definición de liderazgo "inspira, y motivar con frecuencia a un grupo o varios grupos para avivar y demandar acción positiva antes que la negativa" (p.11), Ya sea porque los nuevos métodos nos animan a llevarlo más allá de los roles que teníamos en la empresa. **Leithwood y Smylie (como se citó en Bolívar, 2017)**, "el liderazgo como algo a estimular inductivamente entre todos los miembros ejercer e imponer deductivamente a otros especialmente en organizaciones educativas" (p.1)

A nivel escolar, el liderazgo directivo es muy importante para impulsar cambios en las prácticas docentes. No sólo influye en la calidad de estas prácticas sino que también determina su impacto en la calidad del aprendizaje de los estudiantes dentro del entorno escolar. **(Anderson, 2016, p.35)**



Organización

En el ámbito de la organización, el funcionario de jerarquía de lineal se relaciona con sus subordinados, que está representado en forma de pirámide, ascendente y descendente, que determina diversas funciones generales y específicas con una línea de comunicación de cada área programada y responsabilidades previstas en herramientas de gestión (Chiavenato, 2016).

Muñoz (2016). El campo de la organización hace referencia fundamental a los aspectos de estructuración de la forma institucional. El campo de la gestión es el campo de la gerencia (p.5), vale decir es que pone práctica los elementos necesarios e instrumentos de gestión para lograr metas de la institución, que está enfocado a su cumplimiento.

Loughlin, & Suina (2016). La organización en su mayor parte influye en las decisiones entre los miembros que participan para el desarrollo de diversas funciones previamente planificada. Los maestros efectúan estas tareas precisando espacios dentro del ambiente, proyectando esquemas de tráfico, y alistando el mobiliario (p.26)

Factores de clima organizacional

Valenzuela et. al. (2018). Aquí, se identifica los factores que están involucrados en el ámbito de la institución para lograr las metas previstas, por lo tanto, es preciso conservar las buenas relaciones y evitar la conflictividad, y esta ofrezca condiciones favorables que generen beneficios de forma integral, y progreso organizacional (p.2)

Valenzuela et al (2018). Todos los factores del clima organizacional que los individuos perciben están determinados por su información, percepciones, esperanzas, capacidades y valores. La relación de un individuo con cualquier



situación siempre se basa en su percepción: lo que más le importa es cómo la ve.

(p.3)

Araque, Córdoba & Meriño (2018). Los factores, son aquellos que ostentan el emprendimiento sostenible, con el propósito de influenciar sobre los actuales donde se hace énfasis en la importancia de las relaciones interpersonales y en cumplimiento de sus funciones encomendadas.

Motivación

Huertas (2016). Amplia gama de manifestaciones conductuales en el espacio de clima organizacional situaciones estimulan con el propósito de despertar el interés para que mejore su rendimiento laboral y participe en la organización, haciendo referencia de alguna retribución en respuesta de los acontecimientos mostradas, nos centramos en actividades de la organización.

Rodríguez (2016). Motivación se constituye como un elemento estimulante que genera diferentes estilos de comportamiento han sido determinadas en las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, algunos indican como el valor del reconocimiento de cumplimiento de la actividad.

Fernández, Cueto & Álvaro (2016). "Las organizaciones están relacionadas con una actitud favorable en el contexto organizacional con cierta autonomía se desprendimiento de la inteligencia demostrando las cualidades de desempeño fomentando una actitud efectiva con debida fluidez en la motivación".

Gestión

Mallar (2016). "gestus" proviene de la palabra gestión una palabra latina que significa: gesto, movimiento del cuerpo, actitud, las que ocupan el cargo jerárquico



y/o mando medio, que implica gestionar con procedimiento, y resultados de lo planificado, decisiones determinadas (p.32)

La gestión es una premisa de mejoramiento continuo, cada propuesta a desarrollar conforma al proceso, y mediciones con instrumentos básicas del clima organizacional que permite invoca con aporte en las metas institucionales del bien común de bienes y servicios (Pérez, 2016).

Flores, & Rivas (2016). La gestión eficiente y eficaz de los recursos es el resultado de la coherencia y cohesión entre estos elementos, lo que ayuda a alcanzar económicamente los objetivos planificados. Esto significa que definimos funciones del clima organizacional para centrar el análisis en torno al control, pero también en su relación con los riesgos comerciales. (p.70)

Resultados

Pontón, (2017). “La cantidad y calidad de los resultados en el contexto de clima organizacional permite realizar balances de diversas actividades en líneas generales una o varias actividades planificadas, gracias a ello se puede valorada, cual es el propia de las instituciones” (p.2)

Solbes & Traver (2016). Después de que los materiales son utilizados durante un año académico, es la comparación de los resultados obtenidos por estos grupos de estudiantes experimentales y aquellos resultados ya discutidos (p.153). La rectoría de los resultados está en manos del director del establecimiento educativo.

Almuiñas, J. L, & Galarza, J. (2020). “Procesos diferentes que tienen un conjunto de insumos, que se transforman para obtener varios resultados que impactan en el clima organizacional en tipos de demandas. Ha sido gestionado por el director y docente” (p.4)





CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO

El enfoque que se ha elegido para realizar este estudio es el **método analítico**. En este método se recogen datos sobre la adhesión al móvil y su impacto en el rendimiento académico de los alumnos. Luego se describen y analizan en detalle las dos variables.

Echavarría et. al. (2017) "El análisis se define como la desintegración de un fenómeno en sus partes constitutivas y ha sido uno de los procesos más empleados en las Ciencias Sociales para comprender el conocimiento de las distintas realidades que nos rodean."

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Echavarría et. al. (2017). El tipo de investigación elegida para este estudio es básica y no experimental, ya que su objetivo principal es generar conocimiento fundamental sin manipular las variables. En la investigación no experimental, el investigador observa los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin intervenir en las variables

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación seleccionado para este estudio es correlacional. Este tipo de investigación busca, en primer lugar, describir las características de las variables y, en segundo lugar, analizar la relación entre ellas sin intervenir directamente en las mismas. De acuerdo con **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014)**, "la investigación descriptiva tiene como objetivo caracterizar un

fenómeno o situación particular, mientras que la investigación correlacional busca identificar la existencia de relaciones entre dos o más variables" (p. 123).

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación seleccionado para este estudio es no experimental, transversal y correlacional. Esto se debe a que el propósito es observar las variables tal como se presentan en su contexto natural, sin intervenir ni manipular ninguna de ellas. Además, al ser un diseño transversal, se realizará la recolección de datos en un solo momento o punto en el tiempo. Este enfoque es adecuado cuando se busca analizar la relación entre las variables, en este caso, la adhesión al uso de móviles y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes, sin realizar intervenciones directas. Como afirman **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014)**, el diseño no experimental es utilizado cuando "no se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren" (p. 215).

Camacho-Sandoval (2008), quien define, se "mide las variables en las mismas unidades no experimentales y/o experimentales que tenga la asociación; este diseño se refiere si existe asociación entre variables". (p.94)

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población se refiere al conjunto completo de elementos que tienen las características que el investigador quiere estudiar. En este caso, la población está constituida por todos los estudiantes de una institución educativa, ciudad, o grupo relacionado con el tema de investigación, dependiendo del enfoque de tu estudio.

La población del estudio incluye 120 instituciones educativas primarias de la provincia de Huancané, de las cuales 59 instituciones se encuentran en zonas rurales (n1) y 61 en zonas urbanas (n2). El estudio se centrará en analizar el impacto de las relaciones interpersonales en el clima organizacional dentro de estas instituciones. Según **Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014)**, "la población de estudio está compuesta por todos los elementos que cumplen con las características específicas que el investigador desea estudiar" (p. 183).

La población estuvo constituida por los maestros que trabajan en las distintas instituciones educativas de nivel primario ubicados en los distritos de la jurisdicción de la provincia de Huancané.

Tabla 2*Población*

Nº	Institución Educativa Primaria	Ubicación	Cantidad
01	Instituciones Educativas Primarios	Zonas rurales	59 n ₁
02	Instituciones Educativas Primarios	Zonas urbanas	61 n ₂
TOTAL			120

Nota: Unidad Gestión Educativa Local Huancané-2019

3.5.2. Muestra

"La muestra un subconjunto de la población que está seleccionado con fines de estudio" (Pastor, 2019, p.245)

Por otro lado, "la muestra probabilística aleatorio es aquella se selecciona con el procedimiento de grado de confianza". (**López, Marchena, & Guerrero, 2020**)

Para la cual, la muestra se determinó mediante la probabilística con el siguiente procedimiento como se aprecia el medio de selección.

Para calcular la muestra de una población, es necesario utilizar una fórmula de muestreo que depende de varios factores como el tamaño de la población, el nivel de confianza, y el margen de error deseado. Una fórmula comúnmente utilizada para muestras de población finita es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(E^2 \times (N - 1)) + (Z^2 \times p \times (1 - p))}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (en este caso, 120)

Z = Valor Z correspondiente al nivel de confianza (para un 95% de confianza, **Z = 1.96**)

p = Proporción esperada (usualmente se toma 0.5 si no se tiene una estimación previa)

E = Margen de error (por ejemplo, 5%, lo que corresponde a **E = 0.05**)

Aplicando los valores de la fórmula con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño de la muestra calculado es de aproximadamente **92** instituciones.

Procedimiento para calcular el tamaño de la muestra:

Definir los parámetros:

Tamaño de la población (N): Es el número total de elementos en la población de estudio. En este caso, el número total de

instituciones educativas en la provincia de Huancané es 120.

Nivel de confianza (Z): Este valor es asociado al nivel de confianza deseado. Para un 95% de confianza, el valor Z es 1.96.

Proporción esperada (p): Si no se tiene información sobre la proporción de éxito, se toma comúnmente el valor 0.5.

Margen de error (E): Es el margen de error tolerable. En este caso, se utiliza un 5% de margen de error, es decir, 0.05.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra para una población finita es

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(E^2 \times (N - 1)) + (Z^2 \times p \times (1 - p))}$$

Sustituir valores

$$n = \frac{120 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(0.05)^2 \times (120 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

Resultado: El tamaño de la muestra calculado es de 92 instituciones educativas. Esto significa que, para garantizar que los resultados del estudio sean representativos, se debe seleccionar una muestra de 92 instituciones de las 120 disponibles.

Explicación del cálculo:

N = 120: Total de instituciones educativas en la provincia de Huancané.

Z = 1.96: Corresponde al valor Z para un nivel de confianza del 95%.

p = 0.5: Proporción esperada, utilizada cuando no se tiene información previa sobre la proporción.

E = 0.05: Margen de error aceptable del 5%.

Este procedimiento asegura que la muestra seleccionada sea representativa de la población total, con un margen de error controlado.

Hallaremos por estrato la muestra de los docentes de zonas rurales

Procedimiento para calcular la muestra por estrato:

Definir los estratos: En este caso, tenemos dos estratos:

Zonas rurales: 59 instituciones educativas.

Zonas urbanas: 61 instituciones educativas.

Tamaño total de la muestra: de 92 instituciones educativas.

Calcular la muestra para el estrato rural: Usamos la siguiente fórmula de muestreo estratificado para calcular la muestra de cada estrato:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

N = tamaño total de la población (120).

n = tamaño total de la muestra (92).

Vamos a calcular la muestra para el estrato rural.

- **La muestra para el estrato de zonas rurales es: 45 instituciones educativas.**

Este valor corresponde a la cantidad de instituciones que se han seleccionado de las 59 instituciones rurales para garantizar que estén representadas adecuadamente en la muestra total de 92 instituciones.

- **La muestra para el estrato de zonas urbanas es: 47 instituciones educativas.**



Esto corresponde a la cantidad de instituciones que se deben seleccionar de las 61 instituciones urbanas para garantizar que estén representadas adecuadamente en la muestra total de 92 instituciones

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnica

En este estudio, se utilizará la técnica de encuesta, que permitirá obtener información directa de los docentes sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional de las instituciones educativas. La encuesta se realizará a través de un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas y abiertas, que facilitarán la recolección de datos cuantitativos y cualitativos. **Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014)**, "la técnica de encuesta se caracteriza por ser un procedimiento sistemático de recolección de datos que se realiza a través de preguntas preestablecidas" (p. 222).

La técnica, que se aplicó es la encuesta a los docentes tanto de zonas rurales y urbanas, con ello analizarlos, y en seguida arribar a las conclusiones requeridas.

3.6.2. Instrumento

El instrumento utilizado en este estudio será un cuestionario estructurado. Este cuestionario estará diseñado para recolectar datos sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional dentro de las instituciones educativas de la provincia de Huancané. El cuestionario constará de dos secciones: la primera, orientada a obtener información general sobre los participantes (como cargo, años de experiencia, etc.), y la segunda, centrada en medir las percepciones sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional mediante una escala de Likert. Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), "un instrumento es una herramienta que se utiliza para la recolección de datos de



manera sistemática, y puede consistir en cuestionarios, entrevistas, escalas, entre otros" (p. 225).

3.6.3. Fuentes

Las fuentes de los datos para este estudio serán primarias, ya que la información se recolectará directamente de los docentes de las instituciones educativas primarias en la provincia de Huancané. A través de un cuestionario estructurado, se recopilarán las percepciones y opiniones de los participantes sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional. Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), "las fuentes de información se dividen en primarias, cuando los datos provienen directamente de los sujetos de estudio, y secundarias, cuando se utilizan datos ya recopilados previamente por otros" (p. 227).

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se desarrolló con el uso de Programa de SPSS v. 27, consistente en estadística descriptiva que están resumidas en gráficos y cuadros adheridas a los contenidos de estudio

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Tabla**3**

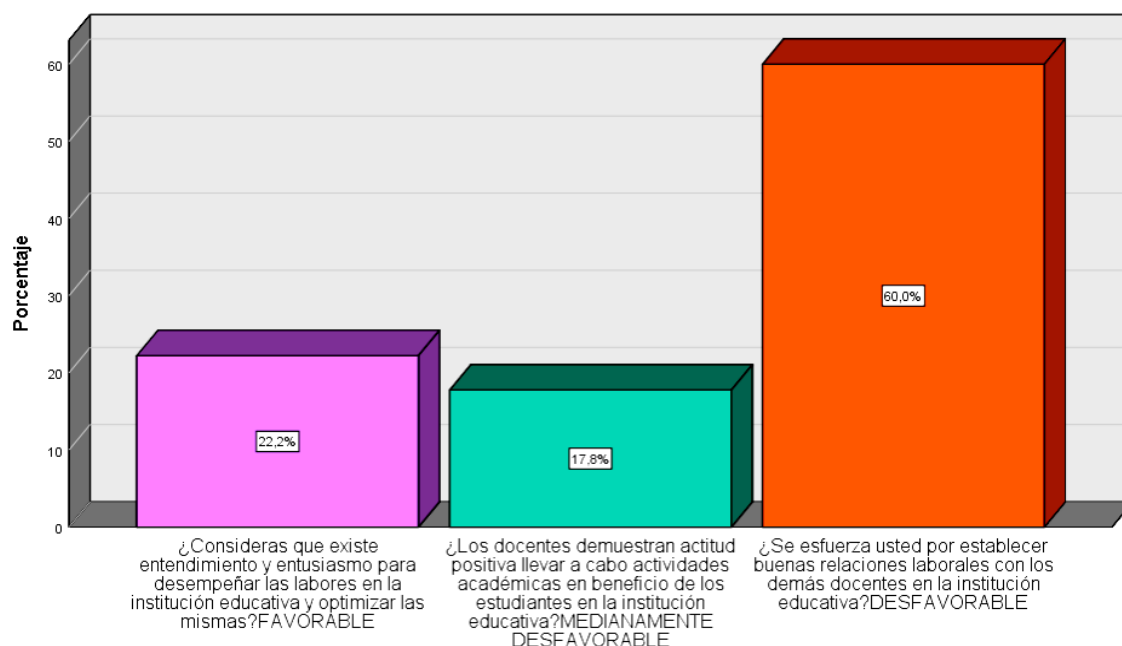
Interrelaciones humanas de los docentes en zonas rurales

	<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido Favorable	¿Consideras que existe entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas?	10	22,2%	22,2	22,2
Medianamente Desfavorable	¿Los docentes demuestran actitud positiva llevar a cabo actividades académicas en beneficio de los estudiantes en la institución educativa?	8	17,8%	17,8	40,0
Desfavorable	¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes en la institución educativa?	27	60%	60,0	100,0
	Total	45	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes rurales en el marco de la investigación

Figura 1

Interrelaciones humanas de los docentes en zonas rurales



Nota: Tabla 3

En una descripción de los resultados, los docentes de la zona rural muestran un alto porcentaje (60%); Se ubica en la parte superior donde se marca con DESFAVORABLE buena relación laboral entre otros docentes de la institución educativa; lo que hace que las relaciones humanas de los docentes de las zonas rurales no sean óptimas en el centro donde trabajan. La tabla y el gráfico representan diferentes perspectivas sobre las actitudes docentes al interior de estas instituciones: el 22,2% considera que hay comprensión y entusiasmo –así como afán– por realizar las tareas en la institución educativa de manera FAVORABLE y beneficiando a los estudiantes directamente con las actividades académicas. Por el contrario, el 17,8% indica una actitud positiva MEDIA DESFAVORABLE hacia la realización de actividades académicas en beneficio de los estudiantes de la institución educativa, aunque pueda haber algunos aspectos positivos en su situación laboral como comprensión o entusiasmo.

Tabla 4

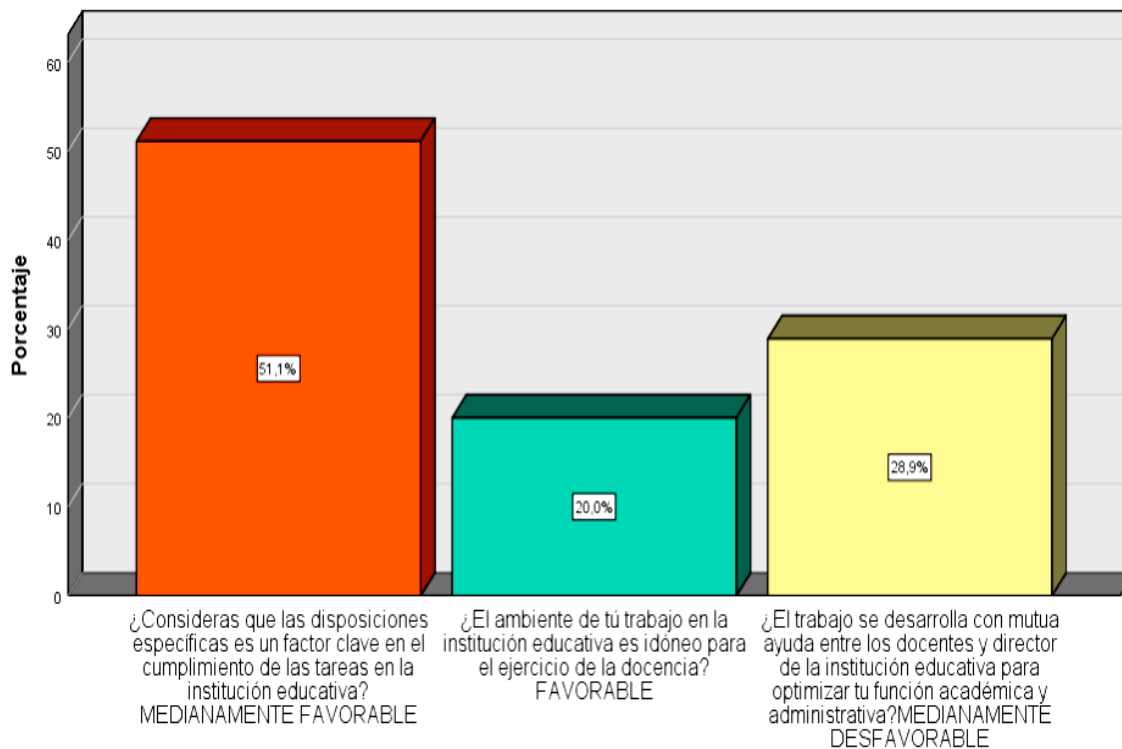
Relaciones laborales de los docentes en zonas rurales

	<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	¿Consideras que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa?	23	51,1%	51,1	51,1
Medianamente favorable	¿El ambiente de tú trabajo en la institución educativa es idóneo para el ejercicio de la docencia?	9	20,0%	20,0	71,1
Favorable	¿El trabajo se desarrolla con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu función académica y administrativa?	13	28,9%	28,9	100,0
Medianamente Desfavorable					
	Total	45	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes rurales en el marco de la investigación

Figura 2

Relaciones laborales de los docentes en zonas rurales



Nota: Tabla 4



Cómo se observa a los docentes de las instituciones educativas zonas rurales donde respondieron que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa, como planes de trabajo pedagógico, talleres de motivacionales, etc., MEDIANAMENTE FAVORABLE que representa el 51,1%. El 28,9% el trabajo se desarrolla con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu función académica y administrativa es MEDIANAMENTE FAVORABLE. El 20,0% consideran el ambiente de su trabajo en la institución educativa es FAVORABLE, idóneo para el ejercicio de la docencia. Describiendo los resultados de la tabla y gráfico en los docentes de zonas rurales es el mayor porcentaje (51,1%); las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa, la cual significa que las relaciones laborales de los docentes en zonas rurales se encuentra en óptimas condiciones.

Tabla 5

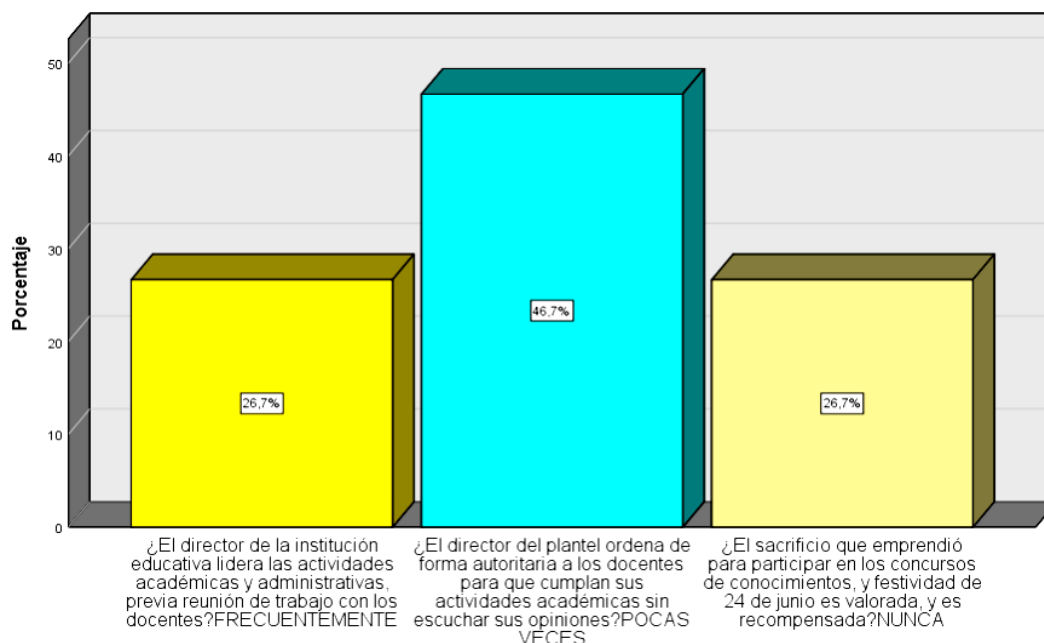
Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas rurales

	<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido Frecuentemente	¿El director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes?	12	26,7%	26,7	26,7
Pocas veces	¿El director del plantel ordena de forma autoritaria a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones?	21	46,7%	46,7	73,3
Nunca	¿El sacrificio que emprendió para participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio es valorada, y es recompensada?	12	26,7%	26,7	100,0
	Total	45	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes rurales en el marco de la investigación

Figura 3

Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas rurales



Nota: Tabla 5



Como se describe el 46,7% respondieron POCAS VECES el director del plantel les ordenado autoritariamente a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones. El 26,7% respondieron FRECUENTEMENTE el director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes, contrariamente el 26,7% respondieron que NUNCA es valorada el sacrificio que emprendieron para participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio es valorada. Viendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas rurales el mayor porcentaje (46,7%); señalaron que pocas veces ordena autoritariamente, la cual significa que el directo no es autoritario con sus colegas docentes.

Tabla 6

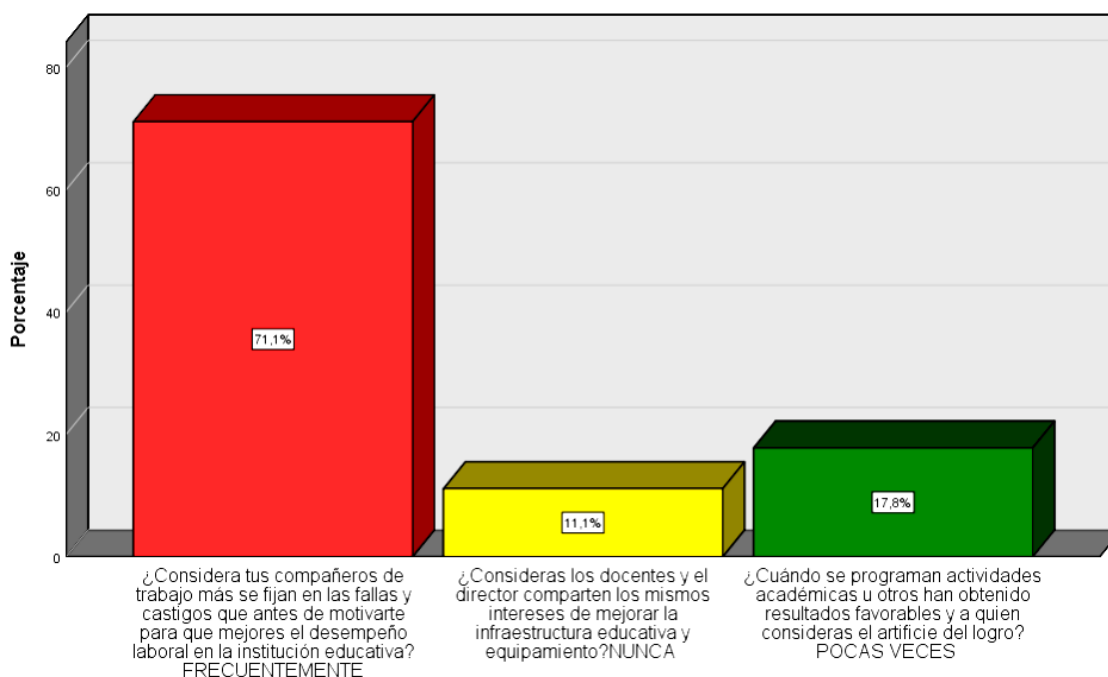
Factores de clima organizacional de los docentes de zonas rurales

	<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	¿Considera tus compañeros de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa?	32	71,1%	71,1	71,1
Frecuentemente					
Nunca	¿Consideras los docentes y el director comparten los mismos intereses de mejorar la infraestructura educativa y equipamiento?	5	11,1%	11,1	82,2
Pocas veces	¿Cuándo se programan actividades académicas u otros han obtenido resultados favorables y a quien consideras el artificio del logro?	8	17,8%	17,8	100,0
	Total	45	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes rurales en el marco de la investigación

Figura 4

Factores de clima organizacional de los docentes de zonas rurales



Fuente: Tabla 6



Como se describe el 71,1% respondieron FRECUENTEMENTE considera a sus compañeros (as) de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa. El 17,8% respondieron que POCAS VECES han valorado cuándo han obtenido resultados favorables en actividades académicas. El 11,1% respondieron que NUNCA los docentes y el director comparten los mismos intereses para mejorar la infraestructura, y equipamiento de la institución educativa. Viendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas rurales el mayor porcentaje (71,1%); consideran a sus compañeros (as) de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa, que significa que existe alguna conflictividad laboral.

Tabla 7

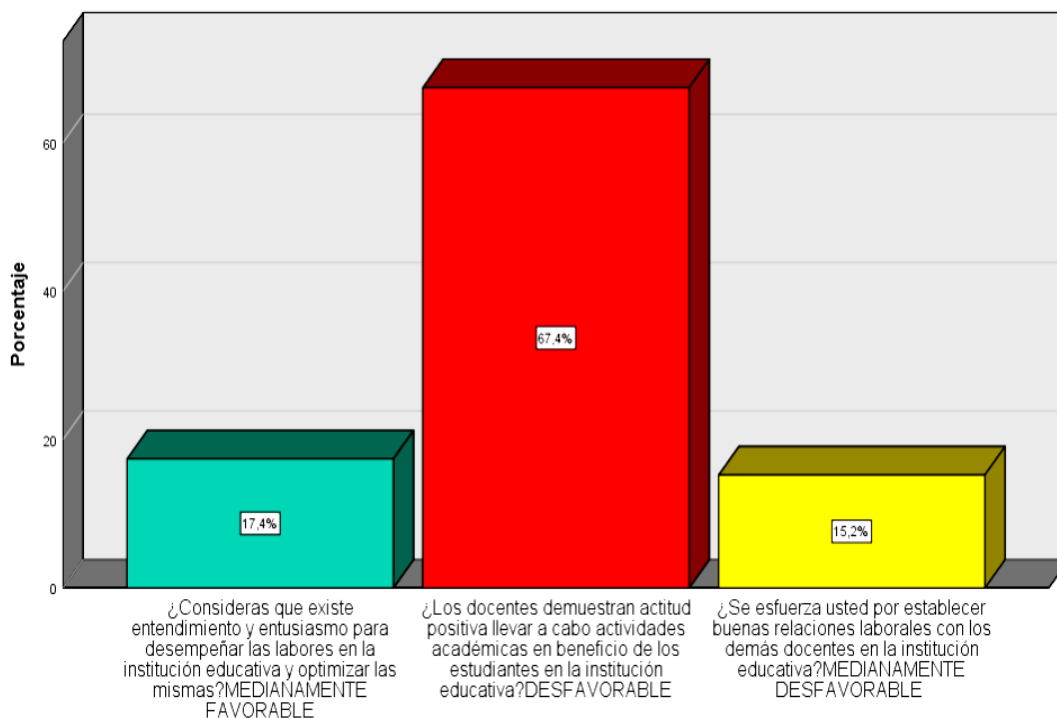
Interrelaciones humanas de los docentes en zonas urbanas

<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido Medianamente Favorable ¿Consideras que existe entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas?	8	17,4%	17,4	17,4
Desfavorable Medianamente desfavorable ¿Los docentes demuestran actitud positiva llevar a cabo actividades académicas en beneficio de los estudiantes en la institución educativa?	31	67,4%	67,4	84,8
Desfavorable ¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes en la institución educativa?	7	15,2%	15,2	100,0
Total	46	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes urbanos en el marco de la investigación

Figura 5

Interrelaciones humanas de los docentes en zonas urbanas



Nota: Tabla 7



Como se describe el 67,4% respondieron que demuestran actitudes DESFAVORABLE en llevar a cabo las actividades académicas en beneficio de los estudiantes de la institución educativa. El 17,4% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE en entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas. Mientras tanto el 15,2% respondieron MEDIANAMENTE DESFAVORABLE el esfuerzo que realizan para establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes en la institución educativa. Describiendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas urbanas el mayor porcentaje (67,4%); muestran actitudes desfavorables en llevar a cabo las actividades académicas en beneficio de los estudiantes de la institución educativa, la cual significa Interrelaciones humanas entre docentes no están en óptimas condiciones en zonas urbanas.

Tabla 8

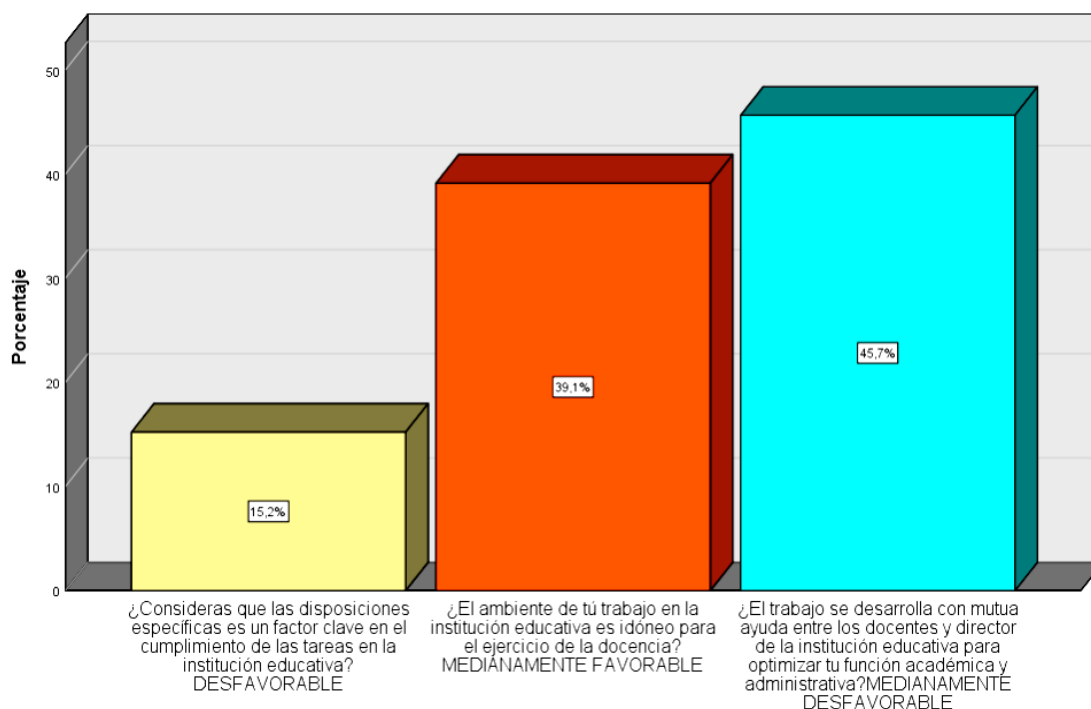
Relaciones laborales de los docentes en zonas urbanas

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	¿Consideras que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa?	7	15,2%	15,2	15,2
Desfavorable					
Medianamente Favorable	¿El ambiente de tú trabajo en la institución educativa es idóneo para el ejercicio de la docencia?	18	39,1%	39,1	54,3
Medianamente desfavorable	¿El trabajo se desarrolla con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu función académica y administrativa?	21	45,7%	45,7	100,0
	Total	46	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes urbanos en el marco de la investigación

Figura 6

Relaciones laborales de los docentes en zonas urbanas



Nota: Tabla 8



Como se describe el 45,7% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE en mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar la función académica y administrativa. El 39,1% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE su ambiente de su trabajo en la institución educativa. El 15,2% respondieron DESFAVORABLE consideran que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa, sobre todo la gestión para la construcción de infraestructura educativa y otros. Describiendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas urbanas el mayor porcentaje (45,7%); medianamente favorable existe una mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar la función académica y administrativa

Tabla 9

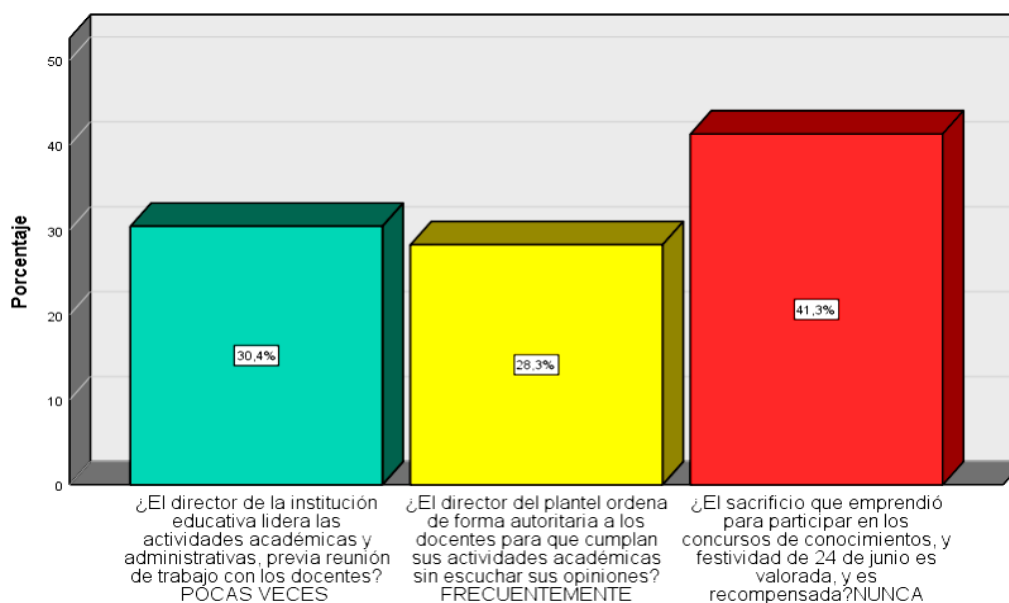
Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas urbanas

	<i>Alternativas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido Pocas veces	¿El director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes?	14	30,4%	30,4	30,4
Frecuente	¿El director del plantel ordena de forma autoritaria a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones?	13	28,3%	28,3	58,7
Nunca	¿El sacrificio que emprendió para participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio es valorada, y es recompensada?	19	41,3%	41,3	100,0
	Total	46	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes urbanos en el marco de la investigación

Figura 7

Tipos de clima organizacional desarrolladas por los docentes de las zonas urbanas



Nota: Tabla 9



Como se describe el 41,3% respondieron NUNCA han valorado el sacrificio que emprendieron para participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio, entre otras actividades. El 30,4% respondieron POCAS VECES el director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes. El 28,3% FRECUENTEMENTE el director del plantel ordena de forma autoritaria a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones. Describiendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas urbanas el mayor porcentaje (41,3%); nunca les ha valorado por participar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio, entre otros acontecimientos.

Tabla 10

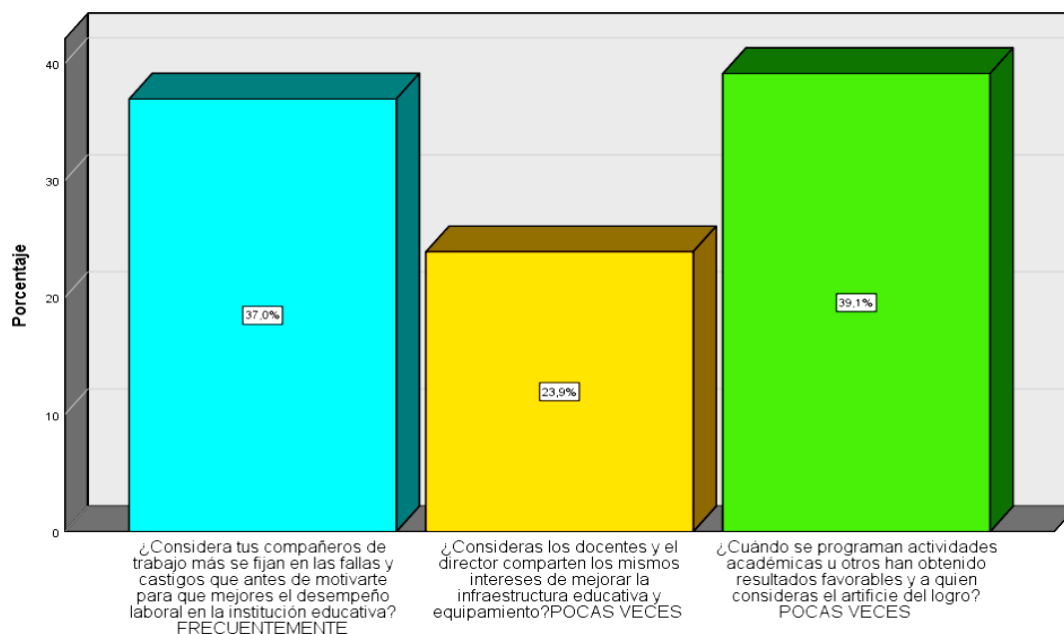
Factores de clima organizacional de los docentes de zonas urbanas

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Frecuente mente	¿Considera tus compañeros de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa?	17	37,0%	37,0	37,0
Pocas veces	¿Consideras los docentes y el director comparten los mismos intereses de mejorar la infraestructura educativa y equipamiento?	11	23,9%	23,9	60,9
Pocas veces	¿Cuándo se programan actividades académicas u otros han obtenido resultados favorables y a quien consideras el artifice del logro?	18	39,1%	39,1	100,0
	Total	46	100%	100,0	

Nota: Encuesta aplicados a los docentes urbanos en el marco de la investigación

Figura 8

Factores de clima organizacional de los docentes de zonas urbanas



Nota: Tabla 10



Como se describe el 39,1% respondieron POCAS VECES han obtenido resultados favorables en actividades académicas, y artificio de dicho logro. El 37,0%. El 37% respondieron FRECUENTEMENTE consideran a sus compañeros (as) de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa. El 23,9% respondieron POCAS VECES los docentes y el director comparten los mismos intereses de mejorar la infraestructura, y equipamiento en centro educativo. Describiendo los resultados de la tabla y gráfico los docentes de zonas urbanas el mayor porcentaje (39,1%); que pocas veces han obtenido resultados favorables en actividades académicas, y artificio de dicho logro

Figura 9

Resultados Variable Independiente: Relaciones Interpersonales

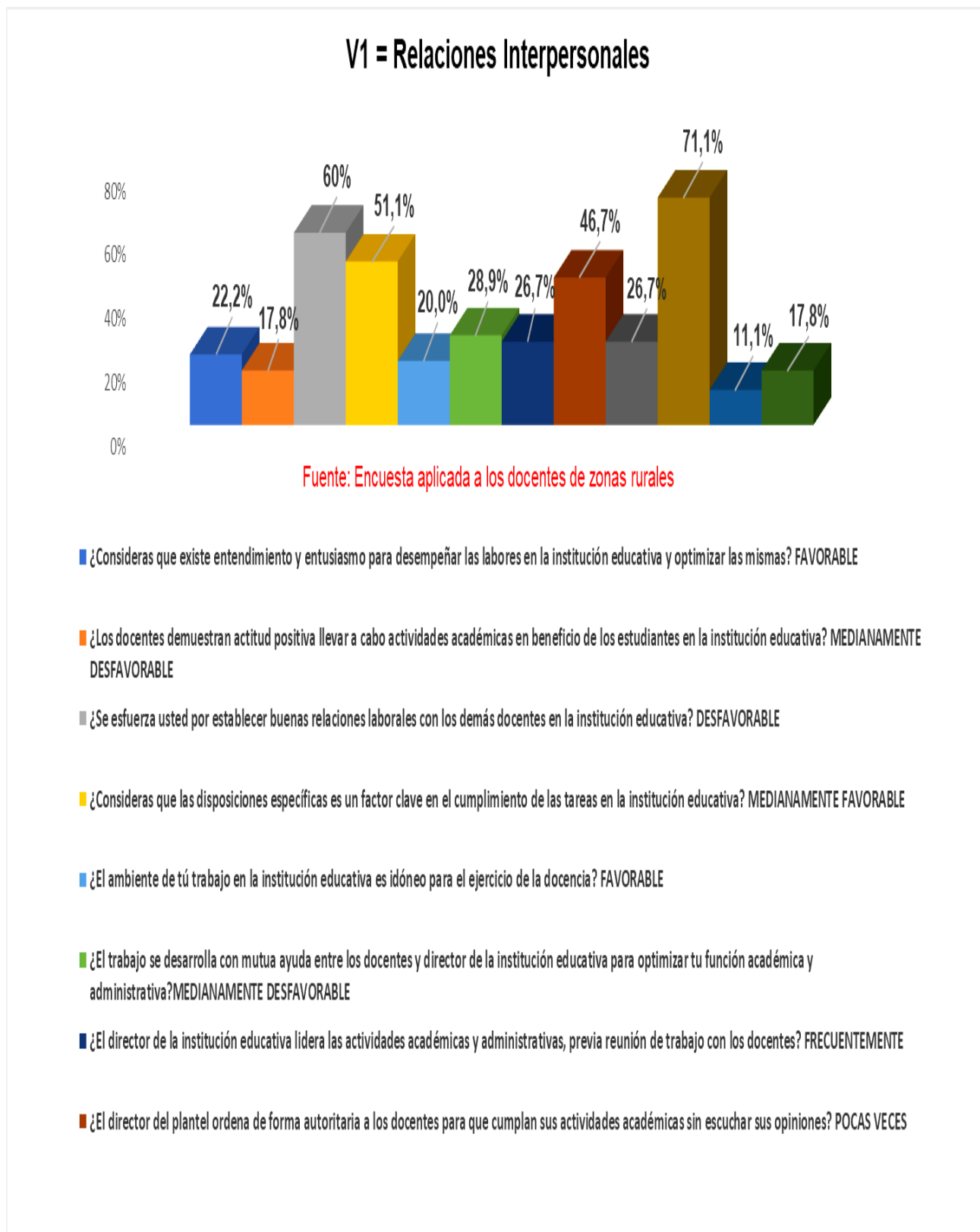
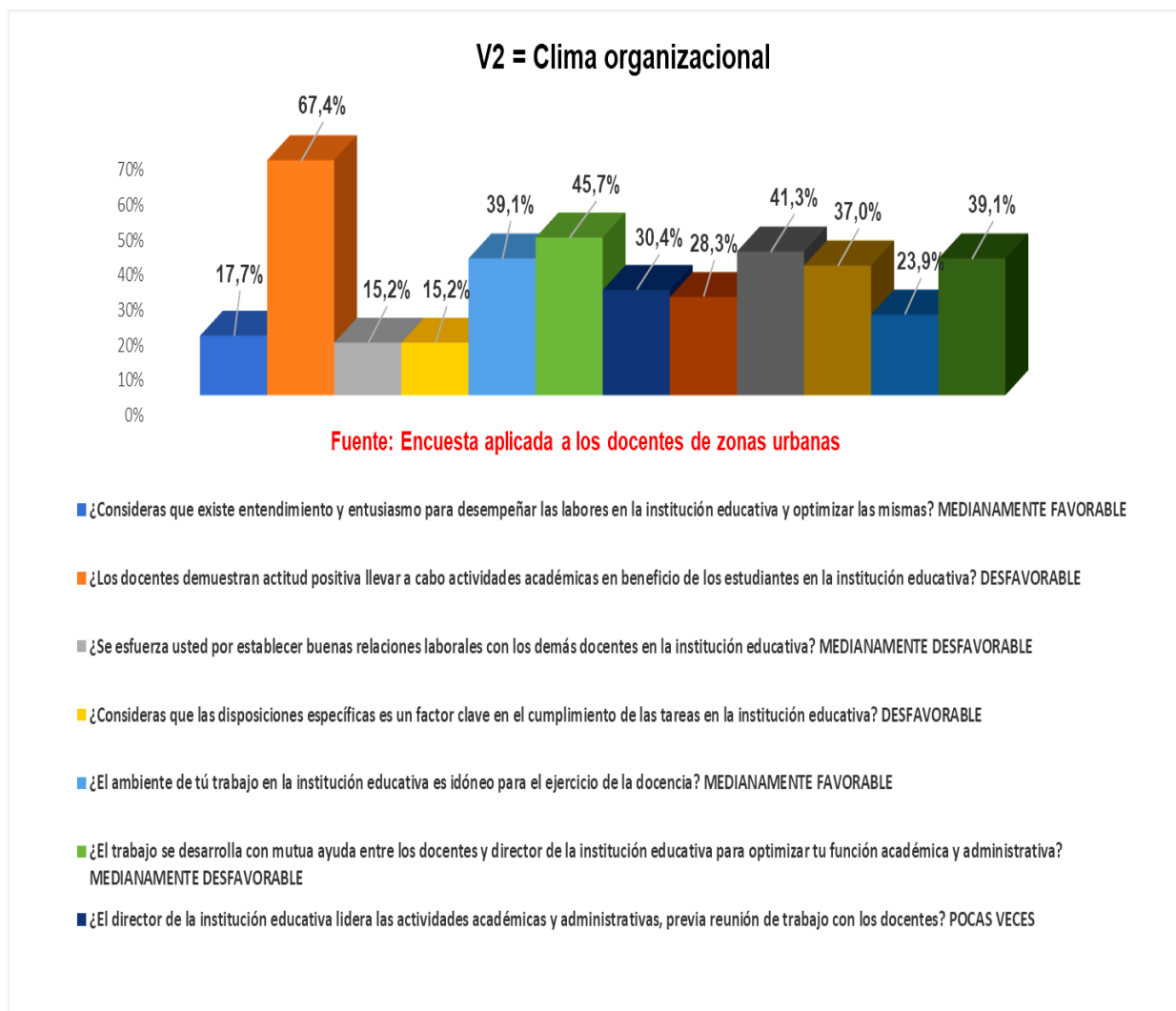


Figura 10

Resultados Variable Dependiente: Clima Organizacional





4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

		Asociación	
<i>Asociación</i>		<i>V1=relaciones interpersonales</i>	<i>V2=clima organizacional</i>
V1=RELACIONES INTERPERSONALES	Asociación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
V2=CLIMA ORGANIZACIONAL	Asociación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	45

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

Teniendo los datos de n.s. = 0.05 probabilidad de 0,01

La $p = 0,01 < 0.05$, por ello, rechaza la Hipótesis Nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , con ello, se confirma las relaciones interpersonales es una herramienta que favorece la optimización y asociación con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados permitió establecer y se desprenden el objetivo general de Determinar las relaciones interpersonales como una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019, encontró que las interrelaciones humanas es una herramienta que favorece la optimización del clima organizacional. Sin embargo, en las instituciones educativas **zonas rurales** las relaciones laborales entre los docentes es DESFAVORABLE que representa el 60%, similar situación en las instituciones educativa zonas urbanas el 67,4% respondieron que demuestran actitudes DESFAVORABLE en llevar a cabo las actividades académicas en beneficio de los estudiantes de la institución educativa. El 17,4% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE en entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas. Mientras tanto en **zonas urbanas** el 15,2% respondieron MEDIANAMENTE DESFAVORABLE, por lo tanto, las relaciones humanas no se encuentran en óptimas condiciones en zona rural y urbana.

Estos resultados se relacionan obtenido por Beiza (2018) quien ha tenido objetivo de Examinar las relaciones interpersonales entre los educadores de la Escuela Nacional Básica "Creación Chaguaramos II" como herramienta fundamental para optimizar el clima organizacional, desarrollado por la Universidad de Carabobo-**Venezuela**, Los hallazgos indican que la mayoría de los docentes del campus creen que el gerente no delega funciones, lo que genera falta de confianza hacia el personal destinado en esa institución



educativa. Esto, a su vez, afectará el clima organizacional. Es importante señalar que tanto las relaciones interpersonales como las humanas juegan un papel vital en el desempeño de las funciones que se esperan de cada docente en función de su puesto. El clima organizacional resultante no sólo afecta a la Escuela Nacional Básica "Creación Chaguaramos II" sino que puede tener implicaciones más allá de una institución educativa como otro lugar de trabajo de diferente naturaleza.

-Se logró determinar que las relaciones laborales es una herramienta que favorece la optimización del clima organizacional en las **zonas rurales** porque las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa, como planes de trabajo pedagógico, talleres motivacionales, etc., la cual es MEDIANAMENTE FAVORABLE, y representado con el 51,1%. El 28,9% el trabajo que desarrollan con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu función académica y administrativa la cual es MEDIANAMENTE FAVORABLE. Mientras tanto, en instituciones educativas **zonas urbanas**, el 45,7% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE porque mutuamente se ayudan entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar la función académica y administrativa. El 39,1% respondieron MEDIANAMENTE FAVORABLE su ambiente dónde trabajo en la institución educativa.

Estos resultados se relacionan obtenido por Tejada (2017) El estudio que tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.



Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba, Distrito de Chinchero, Urubamba, Cusco, reveló que los docentes califican el clima organizacional como bueno (37%) a regular (29%), lo que indica la necesidad de mejoras. Asimismo, las relaciones interpersonales se consideran buenas (42%) a regulares (26%). El coeficiente de correlación de Pearson (correlación positiva) confirma la hipótesis alternativa, indicando que existe una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en dicha institución educativa.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los resultados de nuestra investigación se logró determinar que existe una correlación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en las instituciones educativas de Huancané, esto se queda sustentado por el resultado de $Rho = 0.501$ con una correlación moderada y un valor $P = 0,01$, menor a $0,5$, siendo esta relación significativa, este resultado lo podemos interpretar que a una mejora de las relaciones interpersonales como la empatía y una buena actitud, entonces había un mejoramiento en el clima organizacional en las instituciones educativas de Huancané.

SEGUNDA: Concluimos que se logró determinar que si hay una correlación entre las relaciones humanas y el clima organizacional en las escuelas primarias de Huancané basados en el resultado de $Rho = 0,601$ que muestra una correlación moderada y un valor de $P = 0,02$ menor a $0,5$, que es significativa por lo que hay una eficaz comunicación y una actitud positiva de parte de los docentes, llegaremos a tener un óptima clima organizacional, en las instituciones educativas de primaria en la ciudad de Huancané año 2019.

TERCERA: Concluimos que se logró determinar que la correlación entre las relaciones laborales y el clima organizacional de las escuelas primarias de Huancané son positivas y significativas, ya que la prueba de la correlación $Rho = 501$, muestra una relación moderada y un valor $P = 0,01$ que es menor a $0,5$, mostrando que es significativa, esto nos permite afirmar que en la medida que mejoren el comportamiento, las políticas y valores que tienen las instituciones primarias, también mejorará el clima organizacional de las instituciones de nivel primaria de Huancané.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a partir de los resultados obtenidos, que los directores de las instituciones educativas en la provincia de Huancané implementen estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación dentro del equipo docente y administrativo, actividades como talleres de concientización sobre relaciones humanas y relaciones laborales, junto con sesiones de orientación psicológica para fomentar un trato más empático que pueden ayudar a reducir los conflictos y mejorar el ambiente de trabajo. Además, es fundamental promover el trabajo en equipo a través de seminarios y formación continua para garantizar que todos los miembros del personal compartan los mismos intereses y metas institucionales.

SEGUNDA: Se recomienda a la plana directiva de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Huancané organizar cursos de orientación y sesiones de apoyo psicológico dirigidos al personal docente y administrativo. Estas actividades deberían centrarse en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y empatía. Fomentar una cultura de escucha activa y respeto mutuo entre los miembros del personal contribuirá a un ambiente laboral más armonioso. Ya que un clima organizacional saludable es fundamental para mejorar la motivación, el compromiso y, en última instancia, el desempeño en el logro de los objetivos institucionales. Estas iniciativas también pueden ayudar a resolver conflictos de manera más eficaz y mejorar la cohesión del equipo educativo.

TERCERA: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas primarias en la provincia de Huancané implementen seminarios y talleres enfocados en el trabajo en equipo, la gestión de



responsabilidades y la colaboración entre el personal docente y administrativo. Estas actividades deben ser diseñadas para fortalecer la cohesión grupal y promover un sentido de compromiso compartido hacia las metas de la institución. Al fomentar un ambiente colaborativo y asegurarse de que cada miembro entienda y cumpla con sus responsabilidades, se contribuirá significativamente a la creación de un clima organizacional óptimo. Este clima favorece la productividad, mejora la calidad educativa y facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales, tanto a corto como a largo plazo.



REFERENCIAS

- Aguilar, M. H. (2016). La comunicación como objeto de estudio: entre las relaciones humanas y los medios. *Ciencia Ergo-Sum*, 17(2), p. 197-204. Recuperado en 22 de julio de 2021 de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo*codigo=5034981
- Alves, J. (2016). Clima organizacional y liderazgo : *Revista de Psicología del Deporte*, 9 (2), pp. 132-145. Recobrado en 18 de agosto de 2019 de <http://148.222.167.176:8080/xmlui/handle/1235678/217>.
- Álvarez, M., & Carapia, M. R. M. (2016). El liderazgo. *Escuela Española Arakaki, M., Flores, C. y Reátegui*, Madrid: Printed in México McGraw Hill.
- Anderson, S. (2016). Liderazgo Directivo: estrategias para una óptima Escuela. *Revista Psico perspectivas*, 9(2), 34-52. Recobrado en 18 de agosto de 2019 de <https://dx.doi.org/10.527psicoperspectivas/Vol9Issue2fulltext-127>
- Albarracín, E. J. G., Erazo, S. C. R., & Palacios, F. C. (2016). Impacto de la tecnología de la información y las comunicaciones en el desempeño de las micro, medianas y pequeñas empresas colombianas., 30(133), p. 355-364. Recuperado en 4 de abril de 2019 de <https://www.sciencedirect.com/science/articles/pii/S0123592314001557>
- Aguilar-Morales, J. E. & Vargas-Mendoza, J. E. (2016) *Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional*. México: Asociacion Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Almuiñas, J. L., & Galarza, J. (2020). Evaluatin of Strategi Planing in Higer Educatin Institution in Cuba. Methodolog Used and Results Obtined. *Revista Estudios*



del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, (1), 1-16. Recuperado en 24 de julio de 2021, de <http://scielo.sld.cuscielo.php?script=sciartextpid=S2308-01322020000100009&lnges&lngen>.

Araque, Y. D. V., Cordoba, V. M., & de Merino, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela e Administración de Negocios*, (84), 43-61. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2062060032065707503.pdf>

Bilbao, A. (2016). Las relaciones laborales y la globalización . *informes de relacion laboral*, 15 (1), 123-137. Recuperado en 26 de julio de 2019 de <https://core.ac.uk/download/pdf/388235.pdf>.

Bolívar, A. (2017). Centros de liderazgo, superación y educación. Publicado en A. Medina (coord.): *Liderazgo en educación*. Madrid: UNED, 1997.pp. 25-46. Recuperado en 27 de julio de 2019 de https://www.centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12241/126201103071614300.UNED20Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf?sequence=1&Allowed=y

Campero, G. (2017). La economía política de las relaciones laborales 1990-2006. *Serie Estudios Socio/Económicos*, 0 (37), 1-47. Recuperado en 02 de agosto de 2019 de <http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/12/serie-est-socioec-37.pdf>

Cabello, R. C. (2019) *Una proposición de una presentación de capacitación e innovación para la relacion interpersonal, orientado a potenciar la cultura organizacional en el I.E.P. La Inmaculada - distrito de Cunya-Yanamá, región Ancash. Esto es parte de una tesis de posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.*



<http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12893/6769/B>

C

Cardona, P., & Wilkinson, H. (2016). Trabajo en equipo. *IESE Business School*, 0 (3), pp. 1-11. Recuperado en 05 de agosto de 2019 de https://d1wjkqtxts1xzle7.cloudfront.net/365256917Trabajo_En_equipo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626925127&Signature

Camacho, E., Martínez-Rambal, S., Palacin-Moya, N., De La Cruz-Muñoz, M., Ortega-Muñoz, L., Camacho-Támara, M., Meriño-Farías, J., Pacheco-Ariza, L., Salas-Contreras, O., Martínez-Isaza, A., Ortega-Muñoz, S., Martínez-Rambal, S., Tamara-Movilla, M., Gutierrez-Castro, V., Palacin-De Aguas, O., Támara-Camacho, R., Palacin-Moya, E., Camacho-Támara, A., Puerta-Pacheco, J., Carranza-Cáceres, N., Moya-Támara, C., Jiménez-Ortega, L., De Aguas-Barraza, A. Barros-Vargas, N. (2018). Las TICs como herramienta pedagógica para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la sana convivencia. *Revista Cultura. Educación y Sociedad* 9(3), 581-590. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.69>

Camacho-Sandoval, J. (2008). Sociedad entre variables cuantitativas: análisis de correlación. *Acta Médica Costarricense*, 50(2), 94-96: http://www.scielo.sa.cr/scielo.phpscript=sci_arttextpid=S0001-60220080020005&lng=en.

Castro, L. M. & Garavito, K. V. (2019) *Trabajos colaborativos: una aproximación para potenciar la relación interpersonal entre estudiantes del grado 301 del Colegio la Palestina-CLP (tesis de pregrado)*. *El Minuto de Dios de la Corporación Universitaria*. Bogotá.



- Colombia. https://repositorio.unminuto.edu//bitsdream/10656/7938/1/CastroPe%C3%B1aLinaMarcela_2019.pdf
- Cortés, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(01), 145-161. Recuperado en 06 de agosto de 2019 de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4766/476661525012/476661525012.pdf>
- Cornejo, G. (2016). Fronteras que matan: Autoritarismos y homotransfobias. *Revista Antropología Experimental*, 11 (14), pp.151-158. Recuperado en 07 de agosto de 2019 de <http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2014/11cornejo14.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2016). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. Bogotá: 8ta. Edición, Mc Graw Hill.
- Durán, E., & Arias, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. *Gestión de la educación*, 83-102. Recuperado 18 de mayo de 2019 de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/25490>.
- DuBrin, A. (2018). *Relaciones humanas*. Pearson Educación.
- García, M. G. (2016). Comunicación y relaciones interpersonales. *Tendencias pedagógicas*, 0 (2), 2-17. Recuperado en 21 de julio de 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2790951.pdf>.
- Estrada, A. (2012). La mentalidad de una persona y cómo se relaciona con los demás, y entrevista a la Dra. María Teresa Esquivias Serrano: *Revista Digital Universitaria*, 13 (7), p.1067-60710. Recuperado en 23 de mayo de 2019 de



https://www.ru.tic.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2041/art75_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echavarría, J. D. L., Gómez, C. A., Aristazábal, M. . Z., & Vanegas, . O. (2017). El método analítico como método natural. *Nomadas. Critical Journal of Social and Juridicall Science*, 25(1), pp. 2-28
<https://www.redalyc.org/pdf/1811812179017.pdf>

Escalante, E. Repetto, A. M. & Mattinello, G. (2017). Exploración y análisis de la actitud hacia la estadística en alumnos de psicología. *Liberabit Perú* 18(1), 15-26. Recuperado en 25 de julio de 2019 de http://www.scielo.org.pescielo.phpscript=sci_arttet&pid=S179-427201200100003&IngestInges.

Fernández, L. M. L., Cueto, E. G., & Álvaro, P. G. (2016). Relación entre motivación y aprendizaje. *Psicothema*, 12(2), 344-347. Recuperado en 26 de julio de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/77/727/7080.pdf>

Flores, J. C. D., & Rivas, R. S. D. P. (2016). ¿Control de gestión o gestión de control? *Contabilidad y negocios*, 7(14), 69-80. Recuperado en 23 de agosto de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/28628162914005.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Gracia, Á. H. (2016). Cooperación. Un proyecto grupal entre La Huerta de la Fundación Agricultura Ecológica e Inserción Laboral y Apadrina tu Parque. Una oportunidad para familiarizarse con el parque, responsabilizarse de él y desarrollar un afecto hacia él. Entrevista a: María Novo Villaverde (3), p. 1-44. Recuperado en 26 de julio de 2019 de https://epd.caongd.org*wp-



content*uploads/2018/02/Revista-n6-

Propuestas/Educ/Ambiental.pdfpage=5

Guzmán, V. (2016). Comunicación organizacional. *Tlalnepantla, Estado de México.: Red tercer milenio.*

Goleman, D. (2010). *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas.* Editorial kairos.

Huertas, J. A. (2016). Motivación. *Querer aprender. Buenos Aires: Aique, 33.*

José, P. A. T. G., & Ferrer, S. (s.f.) Asignación Óptima de Funciones de Membresía en Sistemas de Control Difuso: *Revista de Departamento de Procesos y Sistemas de la Universidad Simón Bolívar-Venezuela, 8 (10), p. 427-432.*

Recuperado en 23 de agosto de 2019 de https://fei.edu.br/sbai/SBAI1999/ARTIGOS/IV_SBAI_67.pdf.

Inga, W. L. (2016) *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una escuela primaria de Puno. Es emblemático el nombre de la institución educativa, número 70010 Gran Unidad Escolar San Carlos.* (tesis pregrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa. https://tesis.ucsm.edu.pe*repositorio*bitstream/hand*e/UCSM/5221//95.1304.MG.pdf//seque

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314.* Recuperado en 18 de agosto de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf//457//4574549014.pdf>.

Lera, M. (2003). *Las relaciones personales en los centros educativos.* Sevilla: Universidad de Sevilla. España.



- Loughlin, C. E., & Suina, J. H. (2016). *El ambiente de aprendizaje: diseño y organización* (Vol. 3). Ediciones Morata.
- López, A. H. S., Marchena, A. M., & Guerrero, L. M. O. (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 41-47.
http://remca.ume.edu.ec*index.php*REMCA/article/view/307.
- Madge, C. H. (2016). La dinámica de los nuevos autoritarismos Chile en una perspectiva comparada: *Revista de estudios políticos*, (54), 105-166.
Recuperado en 18 de agosto de 2019.
https://dialnet.unirioja.es*descarga*articulo*26926.pdf.
- McClave, J., Benson, G. y Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics*. Tenth edition. Pearson, Prentice Hall. New York.
- Merino, M. T. C., Agustí, M. S., & Revilla, D. M. (2018). Un examen de cómo se interrelacionan la perspectiva histórica y la empatía para los futuros profesores de educación primaria. *Aula Abierta*, 47(2), pág. 221-228.
Disponible en el siguiente enlace:
https://dialnet.unirioja.es*servlet*articulo?codigo=639586 (consultado el 5 de abril de 2021)
- Muñoz, E. (2016). *La innovación y la organización escolar*. Madrid, Editorial Troquel Narcea.
- Molina de Colmenares, N. & Pérez, I. (2016). Relaciones interpersonales en el contexto del aula. Caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), pág. 193-219.
Disponible en: URL obtenido el 21 de julio de 2021, de
http://be.scielo.org*scielo.php?script//sci_arttextpid=S101-22512006000200010*Inges*tInges.



- Neffa, J. (2016). *Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Argentina. Editorial Humanitas. - Unidad Asociada N° 11 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)
- Neffa, J. C. (2017). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo: *Revista CyMAT*, 0(1), pp. 1-12. Recuperado en 13 de agosto de 2019 de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/13769/CONICET_Digital_Nro.17010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nicolaci, M. (2018). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Revista Hologramática*, 2(8), 3-48. Recuperado 05 de setiembre de 2020 de <https://sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2016-05-17/09-55-58134677.pdf>
- Pacheco, N. E., & Berrocal, P. F. (2016). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Clínica y salud*, 15(2), pp.117-137. Recuperado en 22 de julio de 2021 de <https://www.redalyc.org/pdf/1806/180617822001.pdf>
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://200.66.236.189=PuebloContinentearicle=view=1269>.
- Palomino, H., & Trajtemberg, D. (2016). Una nueva dinámica de las relaciones laborales, y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de trabajo*, 2(3). Recuperado en 26 de julio de 2019 de <https://www.academ.edu/downloadr3029500=206n03//03//hpalom>
- Pérez, C.M. (2016). *Los indicadores de gestión*. España. Soporte & CIAL, LTDA.
- Pino, J. F. (2017). Un examen del estudio de la democracia subnacional en Colombia y América Latina: comparando democracias y autoritarismos.0



- (91), pp. 215-242. Recuperado en 02 de agosto de 2019 de http://www.scielo.org.co/scielo.php-pid-S0121-56122017000300215&script=sci_abstract&tlng=pt
- Pontón, M. C. (2017). Una revisión de los hallazgos de estudios de investigación sobre efectividad escolar en México, en relación con pares globales. Una publicación de REICE, la Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en la Educación., 3(2), 80-108. Recuperado en 22 de agosto de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55103207.pdf>.
- Rayo, M. Á. C., & Cortés, J. (2017). Implementación de la Bonificación por Desempeño de Funciones Críticas en el Sector Público Chileno. Estado, Gobierno y Gestión Pública. (10), 125-154. Recuperado en 26 de julio de 2019 de <https://revistas.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/14151>
- Rodríguez, J. O. (2016). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista ciencias de la salud*, 4. (Especial), p. 158-160. Recuperado en 27 de julio de 2019 <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/54>
- Segura, A., A. (2016). Clima organizacional: un medio eficaz para orientar la atención en salud. Esto se publicó en *Advances in Nursing*, volumen 30, número 1, páginas 107-113 el 22 de julio de 2021. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002012000100011&lng=en&tlng=es.
- Solbes, J., & Traver, M. (2016). Hallazgos de la incorporación de la historia de la ciencia en los cursos de física y química: mejora de la representación científica y fomento de perspectivas favorables. *Enseñanza de las ciencias: Revista de experiencias de investigación y enseñanza*, 9(1), 151-162. Recuperado el 15 de agosto de 2019 de <https://www.raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/21726>.



- Torres, L. C., & Campos, M. G. (2016). La empatía, un sentimiento necesario en la relación enfermera-paciente. *Desarrollo Cientif Enferm (Mex)*, 18(3), p. 120-124. Recuperado en 5 de mayo de 2019 de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Maria-Galan-Gonzalez-Serna/publication/275772974_La_relacion_de_ayuda.
- Valenzuela, I., Parra, M., Duran, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Payares, K., & Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(51), 21-35. Recuperado en 6 de mayo de 2019 de https://www.researchgate.net/profile/Sonia-Duran/publication/329787896_Factores_del_clima_organizacional_existentes_en_el_area_administrativa_en_empresas
- .Zapatero, A. S. M., & Ortega, D. (2020). Emocionalidad, relación afectiva, empatía histórica y empatía prehistórica: desde el punto de vista educativo en las Ciencias Sociales. *La metodología de las Ciencias Experimentales y Sociales*. (38), 3-16. Recuperado 15 de mayo de 2019 de <https://ojs.uv.es/index.php/dces/article/view/15648>.



ANEXOS



Anexo
Matriz de consistencia

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERALES	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MÉTODO
¿En qué medida las relaciones interpersonales como una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019?	Determinar las relaciones interpersonales como una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019	Las relaciones interpersonales es una herramienta que favorece la optimización y asociación con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019	VARIABLE INDEPENDIENTE Relación interpersonal DIMENSION Interrelaciones humanas Indicadores - Empatía - Comunicación - Actitud DIMENSION Relaciones laborales Indicadores Trabajo en equipo Ambiente de trabajo Asignación de las funciones	TÉCNICA -Encuesta INSTRUMENTO - Cuestionario con preguntas estructurados MÉTODO -Analítico DISEÑO -Asociación entre variables TIPO - Básica, y no experimental NIVEL - Descriptivo - correlacional
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE Clima organizacional DIMENSION Tipo de clima organizacional Indicadores - Autoritario - Liderazgo - Organizacional DIMENSION Factores de clima laboral Indicadores - Motivación - Gestión - Resultados	POBLACIÓN -Conformado por 120 docentes de zonas rurales, y urbanas MUESTRA -91 docentes TECNICA - Encuesta INSTRUMENTO - Cuestionario ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo ITEMS -12 preguntas
Pi: ¿En qué medida las relaciones humanas es una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019? P2: ¿En qué medida las relaciones laborales es una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019? P3. ¿En qué medida los tipos de clima organizacional es una herramienta que optimiza las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019? P4. ¿En qué medida los factores de clima organizacional es una herramienta que optimiza las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019?	O1: Determinar las interrelaciones humanas es una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané- 2019 O2: Determinar las relaciones laborales es una herramienta que optimiza el clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019 O3: Determinar los tipos de clima organizacional es una herramienta que optimiza las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019 O4: Determinar los factores de clima organizacional es una herramienta que optimiza las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019	H1: Las relaciones humanas es una herramienta que favorece la optimización del clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané- 2019 H2: Las relaciones laborales es una herramienta que favorece la optimización del clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané- 2019 H3: Los tipos de clima organizacional es una herramienta que favorece la optimización de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019 H4: Los factores de clima organizacional es una herramienta favorece la optimización de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la provincia de Huancané-2019		

Anexo 2 Instrumento

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ CÓDIGO..... PUNTAJE.....

INSTRUCCIÓN. Señor(a) Docente, sírvase responder marcando con un (X) a los ítems que a continuación figuran en el presente instrumento de investigación, con el cual me estará apoyando en el trabajo de investigación que estoy llevando a cabo, para luego sugerir algunas alternativas de mejora para buena marcha institucional.

Favorable (F) = 3	Medianamente Favorable (DF) = 2	Desfavorable (D)=1
-------------------	---------------------------------	--------------------

Nº de orden	Proposiciones	1	2	3
	Variable 1: Relaciones interpersonales			
	Dimensión: Interrelaciones humanas			
1	¿Consideras que existe entendimiento y entusiasmo para desempeñar las labores en la institución educativa y optimizar las mismas?			
2	¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes en la institución educativa?			
3	¿Los docentes demuestran actitud positiva llevar a cabo actividades académicas en beneficio de los estudiantes en la institución educativa?			
	Dimensión: Relaciones laborales			
4	¿El trabajo se desarrolla con mutua ayuda entre los docentes y director de la institución educativa para optimizar tu fundón académica y administrativa?			
5	¿El ambiente de tú trabajo en la institución educativa es idóneo para el ejercido de la docencia?			
6	¿Consideras que las disposiciones específicas es un factor clave en el cumplimiento de las tareas en la institución educativa?			
	Variable 2: Clima organizacional			
	Dimensión: Tipos de clima organizacional			
7	¿El director del plantel ordena de forma autoritaria a los docentes para que cumplan sus actividades académicas sin escuchar sus opiniones?			
8	¿El director de la institución educativa lidera las actividades académicas y administrativas, previa reunión de trabajo con los docentes?			
9	¿El sacrificio que emprendió para partidpar en los concursos de conocimientos, y festividad de 24 de junio es valorada, y es recompensada?			
	Dimensión: Factores de clima organizacional			
10	¿Considera tus compañeros de trabajo más se fijan en las fallas y castigos que antes de motivarte para que mejores el desempeño laboral en la institución educativa?			
11	¿Consideras los docentes y el director comparten los mismos intereses de mejorar la infraestructura educativa y equipamiento?			
12	¿Cuándo se programan actividades académicas u otros han obtenido resultados favorables y a quien consideras el artificio del logro?			

Fuente: Elaboración propia



Anexo 3
Validación por Experto

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR EXPERTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ-2019, SUSTENTADO Y PRESENTADO POR ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto:
- 1.2. Grado académico:
- 1.3. Institución donde labora:
- 1.4. Cargo que desempeña:
- 1.5. Nivel:

II. VALIDACIÓN

1.- Muy Malo (07-08) 2.- Malo (09-10) 3.- Regular (11-12) 4.- Bueno (13-14) 5.- Muy Bueno (15-16)

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CALIFICACION DE ITEM	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2.OBJETIVIDAD	Están expresadas con mecanismos observables, medibles.					
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría					
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables					
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas están relacionados al tema de estudio					
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					
SUMATORIA PARCIAL						
RESULTADOS DE VALIDACIÓN						

Fuente: American Potifical Catholic University de Estados unidos de Norteamerica

II. Observaciones:

a). Aprobado

b) Desaprobado

Sello y firma del experto

DNI

Nº Celular:

Anexo 3
Validación de Experto**UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ**
ESCUELA DE POSGRADO**VALIDACIÓN POR EXPERTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ-2019, SUSTENTADO Y PRESENTADO POR ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

III. DATOS GENERALES

- 3.1. Nombres y apellidos del experto: SILVIA NATIVIDAD CRUZ COLCA
- 3.2. Grado académico: Doctor en Salud
- 3.3. Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
- 3.4. Cargo que desempeña: Docente Universitario
- 3.5. Nivel: Superior

II. VALIDACIÓN

- 1.- Muy Malo (07-08) 2.- Malo (09-10) 3.- Regular (11-12) 4.- Bueno (13-14) 5.- Muy Bueno (15-16)

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CALIFICACION DE ITEM	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					16
2. OBJETIVIDAD	Están expresadas con mecanismos observables, medibles.					14
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría				14	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables				14	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas están relacionados al tema de estudio					16
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				13	
SUMATORIA PARCIAL		87 (14.6)				
RESULTADOS DE VALIDACIÓN		15 puntaje final				

Fuente: American Potifical Catholic University de Estados Unidos de Norteamérica

IV. Observaciones:a) Aprobado b) Desaprobado **MICRO RED CONGO SUR**
P.S. 09 DE OCTUBRE
Dra. Silvia Cruz Colca
Licenciada en Enfermería CEP 24190
DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIO DE SALUD
Sello y firma del experto

DNI 02422707 N° Celular: 951 644 606



Anexo 3
Validación de Experto



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR EXPERTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ-2019, SUSTENTADO Y PRESENTADO POR ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Nombres y apellidos del experto: URIEL DEYVISON RADO MAMANI
- 5.2. Grado académico: Magister en Derecho Administrativo
- 5.3. Institución donde labora: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- 5.4. Cargo que desempeña: Docente Universitario
- 5.5. Nivel: Superior

II. VALIDACIÓN

1.- Muy Malo (07-08) 2.- Malo (09-10) 3.- Regular (11-12) 4.-Bueno (13-14) 5.- Muy Bueno (15-16)

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CALIFICACION DE ITEM	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					16
2.OBJETIVIDAD	Están expresadas con mecanismos observables, medibles.					14
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría					14
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables				14	
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas están relacionados al tema de estudio					16
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de Items presentados en el instrumento.				13	
SUMATORIA PARCIAL		90 (16.2)				
RESULTADOS DE VALIDACIÓN		16 puntaje final				

Fuente: American Potifical Catholic University de Estados unidos de Norteamerica

VI. Observaciones:

- a). Aprobado
- b). Desaprobado

D. Uriel Rado Mamani
Experto
Señal y firma del experto

DNI 48368469 N° Celular: 921 331 180

Anexo 3 Validación de Experto



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR EXPERTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ-2019, SUSTENTADO Y PRESENTADO POR ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: ARELMI BELTRAME TITO
- 1.2. Grado académico: Doctor en Educación
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano
- 1.4. Cargo que desempeña: Docente Universitario
- 1.5. Nivel: Superior

II. VALIDACIÓN

1.- Muy Malo (07-08) 2.- Malo (09-10) 3.- Regular (11-12) 4.- Bueno (13-14) 5.- Muy Bueno (15-16)

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CALIFICACION DE ITEM	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					16
2. OBJETIVIDAD	Están expresadas con mecanismos observables, medibles.					14
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y la relación con la teoría				14	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de las variables				14	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas están relacionados al tema de estudio					16
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				13	
SUMATORIA PARCIAL		87 (14.5)				
RESULTADOS DE VALIDACIÓN		15 puntaje final				

Fuente: American Potifical Catholic University de Estados unidos de Norteamerica

II. Observaciones:

a). Aprobado

b) Desaprobado

Sello y firma del experto

DNI 02439564 N° Celular: 941 037 266



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30/12/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROBERTO TITO YANCACHAJLLA

Dirección: PASAJE LAS FLORES 120 BAR. 19 DE SETIEMBRE

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02045370

Teléfono: 951869038 email: robertitoya@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE HUANCANÉ - 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): Relación, interpersonales, clima

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

30/12/2024

Fecha