



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



**CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE
DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA
DEL COLLAO – ILAVE, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

ELIANA LOZANO BARRIGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE
DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA
DEL COLLAO - ILAVE, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

ELIANA LOZANO BARRIGA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS


SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

:


Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 368-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-010452, presentado por el (la) Bachiller **LOZANO BARRIGA ELIANA**, con número de DNI, **41273501**, asignado (a) con código de matrícula **21517317**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **LOZANO BARRIGA ELIANA**, con número de DNI. **41273501**, asignado (a) con código de matrícula **21517317**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 28 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: **CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **LOZANO BARRIGA ELIANA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha	:	Viernes 25 de octubre del 2024
Hora	:	09:00 a.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 Velásquez Coronado Carr
DIRECTOR (a)

Cc/Archiv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Juliaca (02)
Asesor (01)
Expediente (01)
LVCC/inev



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N°0580 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de Junio del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 06063, de fecha 14 de mayo del 2024, presentado por el (la) Bach. **ELIANA LOZANO BARRIGA** con DNI N° **41273501**, código de matrícula **21517317**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - ILAVE, 2021** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACION - P33** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede **PUNO**.

CONSIDERANDO:

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 de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0234-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 01 de Abril del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo Miembro : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Que, con registro N° 003760 de fecha 24 de Abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: Línea de investigación **CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - ILAVE, 2021** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - ILAVE, 2021** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerreclorado Administrativo, Vicerreclorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
D^o Leopoldo Wischesazo Coronel Cari
DIRECTOR (P)

c:/CARGO 1011
ARCHIVO EPG-2024 011
INTERESADO 011
LWCC/vrth



CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

23%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

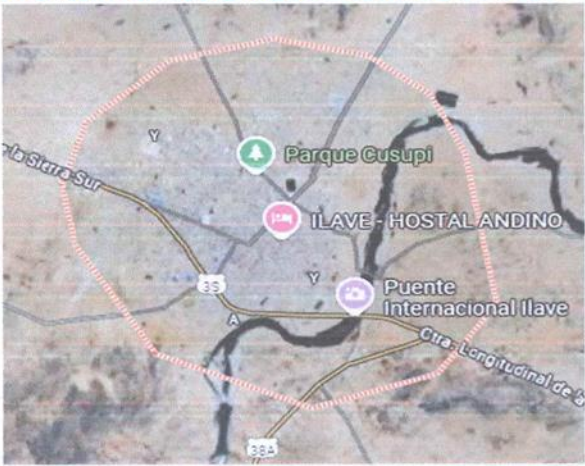
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	22%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	huggingface.co Fuente de Internet	<1%
7	mafiadoc.com Fuente de Internet	<1%
8	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
10	digibug.ugr.es Fuente de Internet	<1%
	www.accenture.com	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - ILAVE, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ELIANA LOZANO BARRIGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41273501
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-5770-8674
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO</p> <p>País: PERÚ</p> <p>Departamento: PUNO</p> <p>Provincia: EL COLLAO</p> <p>Distrito: ILAVE</p> <p>-16.08263, -69.63857</p> <p>https://maps.app.goo.gl/aLTzj4LGVgVdKfqFA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2024 - OCTUBRE 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CERÓN FLORES
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACION - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ELIANA LOZANO BARRIGA, identificado con DNI Nro. 41273501 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

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

CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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 07 de JULIO del 2025



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por darme la vida e iluminar mi camino.

A mis padres por su ejemplo.

A mi familia por el cariño que me tienen.



AGRADECIMIENTO

A la escuela de posgrado de la
Universidad Andina Néstor Cáceres
Velásquez.

A mi asesor por toda la paciencia que
tuvo para la culminación de mi trabajo de
investigación.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema	15
1.2.1. Pregunta general.....	15
1.2.2. Preguntas específicas.....	16
1.3. Justificación de la investigación	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	17



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 17

1.7. Variables e indicadores 18

 1.7.1. Conceptualización de variables 18

 1.7.2. Operacionalización de las variables 18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 20

 2.1.1. A nivel internacional 20

 2.1.2. A nivel nacional 21

 2.1.3. A nivel regional o local 22

2.2. Bases teóricas 23

 2.2.1. Clima institucional 23

 2.2.2. Principios emocionales de la educación 24

 2.2.3. Principios de la creatividad en la educación 26

 2.2.4. Relaciones humanas 27

2.3. Marco conceptual 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 29

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación 29

3.3. Tipo de investigación 29



3.4.	Nivel de investigación	30
3.5.	Diseño de investigación.....	30
3.6.	Población y muestra	30
3.6.1.	Población.....	30
3.6.2.	Muestra	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	31
3.7.1.	Técnicas de la investigación	31
3.7.2.	Instrumentos de la investigación.....	32
3.8.	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	32
3.8.1.	Validación de los instrumentos	32
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos	32
3.9.	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de los datos	33
4.2.	Proceso de la prueba de hipótesis	40
4.3.	Discusión de resultados	53

CONCLUSIONES	55
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES	57
------------------------------	-----------

REFERENCIAS.....	58
-------------------------	-----------

ANEXOS	60
---------------------	-----------



Anexo 01. Matriz de consistencia	61
Anexo 02. Instrumento(s) de la investigación	63
Anexo 03. Fichas de validez de instrumentos	67



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre el clima institucional y las relaciones humanas docentes 33

Tabla 2 Tabla cruzada entre la comunicación y las relaciones humanas docentes . 35

Tabla 3 Tabla cruzada entre el apoyo institucional y las relaciones humanas docentes 36

Tabla 4 Tabla cruzada entre el ambiente laboral y bienestar y las relaciones humanas docentes 38

Tabla 5 Prueba de normalidad 39

Tabla 6 Correlaciones entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021 41

Tabla 7 Correlaciones entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021 44

Tabla 8 Correlaciones entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021 48

Tabla 9 Correlaciones entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021 51



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de porcentajes entre el clima institucional y las relaciones humanas docentes	34
Figura 2 Distribución de porcentaje entre la comunicación y las relaciones humanas docentes	35
Figura 3 Distribución de porcentaje entre el apoyo institucional y las relaciones humanas docentes	37
Figura 4 Distribución de porcentaje entre el ambiente laboral y bienestar y las relaciones humanas docentes.....	38



ABREVIATURAS

MINEDU : Ministerio de Educación



RESUMEN

La actual exploración tuvo como propósito general: Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021. Materiales y métodos: la exploración presente un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. La muestra fue no probabilística conformado por 62 maestros, la técnica de recopilación de información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario las cuales fueron validados por 3 expertos en la materia. De la exploración se ha concluido que la vinculación entre el clima institucional y las relaciones humanas de los maestros radica en cómo el ambiente general de la I.E. afecta la calidad de las interacciones entre los profesores. Un clima institucional positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo y la colaboración, facilita relaciones humanas más sólidas y satisfactorias entre los docentes. Por otro lado, un clima institucional negativo puede obstaculizar las relaciones, generando tensiones y conflictos entre colegas. En resumen, el ambiente en el que trabajan los docentes influye directamente en la forma en que interactúan entre sí y en la calidad de sus relaciones interpersonales. Todo ello determinado por el análisis de vinculación de Rho Spearman 0. 670 concluyendo que si hay correlación positiva.

Palabras claves. Clima institucional, relaciones humanas, instituciones educativas



ABSTRACT

The general purpose of the current exploration was: Determine the incidence of the organizational climate on the human relations of teachers in the I.E. of the Nueva Amanecer Network of the Provincial Locality of Collao – Ilave, 2021. Materials and methods: the exploration presents a transversal non-experimental design of a descriptive type with a quantitative approach. The sample was non-probabilistic, made up of 62 teachers, the information collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated by 3 experts in the field. From the exploration it has been concluded that the link between the institutional climate and the human relations of the teachers lies in how the general environment of the I.E. affects the quality of interactions between teachers. A positive institutional climate, characterized by trust, support and collaboration, facilitates stronger and more satisfactory human relationships between teachers. On the other hand, a negative institutional climate can hinder relationships, generating tensions and conflicts between colleagues. In summary, the environment in which teachers work directly influences the way they interact with each other and the quality of their interpersonal relationships. All of this was determined by the Rho Spearman 0.670 linkage analysis, concluding that there is a positive correlation.

Keywords. Institutional climate, human relations, educational institutions



INTRODUCCIÓN

En la actual tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS I.E. DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021" aborda los siguientes temas:

En varios ámbitos de la administración pública y comercial, el clima organizacional es un problema que puede resolverse. Un mal ambiente de trabajo tiene efectos negativos en el negocio y puede resultar en un bajo rendimiento. El término "clima organizacional" describe las actitudes, valores, normas y sentimientos que los individuos creen que existen dentro de la empresa para la que trabajan. En este sentido, se sugiere que la combinación de elementos individuales y personales da como resultado el clima organizacional. (Montesdeoca et al., 2019)

De acuerdo a Chiavenato (2019) la forma en que los individuos llevan a cabo tareas dentro de una corporación puede verse influenciada por el entorno organizacional. Una organización que entiende claramente que el colaborador es la clave del éxito a largo plazo de los negocios, sin duda fomentará el adecuado desempeño de sus funciones a partir de estímulos concretos o intangibles, conduciendo a la felicidad y lealtad de los empleados.

La perspectiva de los colaboradores puede o no estar influenciada por elementos o agentes internos y externos dentro del ambiente organizacional. Dado que el estado emocional de un empleado puede tener un impacto en su crecimiento y desempeño de sus tareas laborales, es crucial considerar cómo perciben a la empresa, a sus trabajadores e incluso a su equipo de trabajo. (Gan y Triginé, 2012)

Por lo tanto, en la exploración se ha encontrado estructurado por los capítulos a continuación:



Capítulo I: Formulación del problema

Capítulo II: Marco teórico

Capítulo III: Metodología de la investigación

Capítulo IV: Resultados



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Las instituciones de educación superior ahora enfatizan cómo la atmósfera de una organización afecta la productividad de sus profesores y estudiantes. Varios estudios han evaluado el clima organizacional utilizando numerosas mediciones de atributos organizacionales, mediciones de atributos organizacionales perceptivos o incluso mediciones de múltiples atributos organizacionales. En esta exploración se utiliza la medida del punto de vista de las cualidades organizativas. Así, el objetivo de esta investigación es determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño docente.

Las organizaciones que se centran en la educación se destacan porque apuntan a elevar la calidad de la educación mejorando una variedad de elementos, incluidas las actitudes y valores de la institución, el entorno físico y social, y otros elementos.

En las entidades educacionales actuales, el clima organizacional es un factor crítico que ayuda a la institución a cumplir su misión y alcanzar sus finalidades porque



fomenta una cultura de respeto entre sus miembros y facilita su capacidad de colaborar como equipo. y la tolerancia mutua que es necesaria para que esta conexión e interacción sea armoniosa; sin él, lograr la armonía es muy imposible (Aroquipa, 2019). Además, es bien sabido que las personas dedican más tiempo en el trabajo desempeñándose tanto a nivel profesional como personal, compartiendo experiencias con compañeros de trabajo, colegas y estudiantes. Por esta razón, es fundamental que se produzcan relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo para fomentar un clima organizacional positivo y, en última instancia, lograr el éxito y los logros dentro de la institución.

El estudio se realiza para conocer si el clima organizacional tiene un impacto en el desempeño de los maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial de Collao-Ilave. Esto ayudará a que la dirección de las instituciones cuente con los conocimientos y recursos necesarios para agilizar la gestión, donde se tomen en consideración las sugerencias de los docentes y la participación de todos quienes integran la entidad. Como resultado, se argumenta que esta deficiencia es provocada por un inadecuado clima organizacional de la I.E. y por ende elevar la calidad de la educación y lograr las metas planteadas.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cómo incide el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?



1.2.2. Preguntas específicas

- PE1.** ¿Cómo influye el entorno físico en el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?
- PE2.** ¿Qué efecto tiene el entorno social en el clima organizacional de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?

1.3. Justificación de la investigación

La exploración está justificada ya que hay situaciones en las que se desean otras expresiones, como la ubicación, el ambiente, la actitud o incluso el ambiente interno. Añaden que el término "clima organizacional" se emplea con mayor frecuencia, ya que evoca una realidad que es menos expansiva y universal que el "ambiente interno de la organización". También se sustenta en el hecho de que el clima del ambiente interno es sólo uno de los factores que pueden influir en las normas que orientan la toma de decisiones y clarificación del personal administrativo e instructor.

Por incluir todos los comportamientos organizacionales relacionados con el clima laboral, las conexiones profesionales e interpersonales, la gestión participativa, el espíritu de iniciativas constructivas y el enfoque Mixto y de Triangulación del personal, el clima organizacional se justifica.

En lugar de referirse a un solo tema o conjunto de características, el clima organizacional se refiere a un campo de exploración.



1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Describir el efecto que tiene el entorno social en el clima organizacional de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.

OE2. Identificar la influencia del entorno físico en el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La importancia de la exploración es por la gran relevancia del tema acerca del clima organizacional en las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao en el departamento de Ilave.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La exploración se encuentra delimitada a el sector de exploración:

Departamento de Puno,

Provincia del Collao



1.7. Variables e indicadores

1.7.1. Conceptualización de variables

Clima organizacional

Relaciones Humanas

1.7.2. Operacionalización de las variables

Variable de independiente

- Clima organizacional

Variable dependiente

- Relaciones Humanas

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	Comunicación	Comunicación entre el personal docente y directivo Transparencia en la toma de decisiones y flujo de información. Cultura de colaboración y trabajo en equipo.	
	Apoyo institucional	Apoyo brindado por la dirección y la administración Reconocimiento y valoración del trabajo docente. Sentido de pertenencia y comunidad.	
	Ambiente laboral y bienestar	Clima emocional y ambiente de trabajo. Equilibrio entre la vida laboral y personal. Recompensas y beneficios laborales.	



Relaciones humanas docentes	Comunicación – colaboración	Calidad de la comunicación interpersonal entre docentes. Colaboración en proyectos y actividades educativas. Resolución de conflictos de manera constructiva.
	Apoyo empatía	– Apoyo emocional entre docentes. Fomento del desarrollo profesional y crecimiento personal. Reconocimiento y celebración de logros.
	Cultura de confianza y respeto	de Fomento de un ambiente de confianza y respeto. Construcción de relaciones sólidas y duraderas. Promoción de la diversidad y la inclusión.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Conforme Rodrich y Luna (2019) han comenzado a aparecer en las conversaciones sobre el éxito de las escuelas hoy en día. Desafortunadamente, no existe una definición precisa para ninguna de estas complicadas frases. Después de analizar los fundamentos conceptuales y las tradiciones intelectuales del clima y la cultura, este estudio de investigación ofrece definiciones viables para cada uno. Comparamos y evaluamos varios paradigmas de investigación para la cultura y el entorno escolar. Si ambos puntos de vista tienen la oportunidad de interactuar, la tensión entre los estudios culturales que emplean métodos fenomenológicos y etnográficos y la investigación climática que emplea análisis estadísticos multivariados crea una rivalidad saludable que debería mejorar nuestro conocimiento del lugar de trabajo escolar.

Conforme Jaime y Araujo (2007) en la literatura organizacional, los conceptos de clima y cultura organizacional han ocupado un lugar central Ashkanasy y Jackson,



(2001). Pero ser objeto de exploración de varias tradiciones académicas también ha provocado muchos debates sobre su definición y sustancia. Considerando todo esto, el objetivo del esfuerzo actual es ayudar a organizar y dar sentido al cuerpo de literatura ya escrita sobre cultura y clima. Al hacerlo, se aclararán las ambigüedades conceptuales y terminológicas que existen entre ambos conceptos. De manera similar, discutimos las distinciones y similitudes clave entre los dos a la luz de esta evaluación antes de delinear las principales limitaciones identificadas después de la revisión de la literatura y sugerir posibles direcciones de investigación futuras para ayudar a aliviar estas limitaciones.

2.1.2. A nivel nacional

Ferrey (2020) el desafío de alterar la cultura organizacional de una institución es sólo un ejemplo del problema fundamental del cambio y la permanencia. Este caso sólo se puede apreciar dentro del contexto de una gran matriz social e intelectual. Hay dos preguntas principales: ¿Qué circunstancias permiten un cambio en el clima organizacional? ¿Qué estrategia es la más adecuada, si se puede cambiar? Hay mucho que se desconoce sobre el entorno organizacional. La formación de normas, la manipulación de variables en entornos experimentales, el impacto del tamaño y la "densidad humana" y el papel de la burocracia necesitan más estudios. Una cosa es segura: el cambio social se produce gradualmente, a pesar de nuestro afán por alterar la atmósfera dentro de la empresa. Desfasar su desarrollo es arriesgarse a repercusiones sociales imprevistas. Para comprender la esencia de la transformación social, tiene que haber una comunicación constante entre tecnólogos, planificadores y científicos. Nuestra cultura tiene que fomentar un entorno corporativo "abierto" que promueva la comunicación interpersonal.



Cristobal (2015) los métodos a través de los cuales el entorno de seguridad influye en el comportamiento de seguridad no se han estudiado exhaustivamente en estudios anteriores. La presente investigación analizó cómo el entorno organizacional en su conjunto afectaba el desempeño y el clima de seguridad. Como era de esperar, el ambiente de seguridad estuvo fuertemente influenciado por el clima organizacional general, y el clima de seguridad a su vez estuvo vinculado a los autoinformes de participación en actividades relacionadas y cumplimiento de estándares y procedimientos de seguridad. en lo que respecta a la seguridad de los trabajadores. El clima de seguridad actuó como mediador entre el entorno organizacional general y el desempeño en materia de seguridad; El conocimiento de la seguridad y la motivación en materia de seguridad también desempeñaron un papel en la mediación de la relación entre el clima de seguridad y el desempeño en materia de seguridad.

2.1.3. A nivel regional o local

Mamani M. (2018) A través de la motivación, el conocimiento pasado y la evaluación, pudo construir temas de convivencia escolar en su estudio; estos temas también sugieren que se trata de secuencias didácticas. Los profesores del área de personal social también enfatizan que, incluso en los casos en que la convivencia ha mejorado, el alumnado aún necesita comprender el problema, encontrar una solución y aplicar la solución a escenarios del mundo real. Otros afirman que se trata de operar, resolver, presentar hechos y pensar. En consecuencia, se ha sugerido la creación de talleres. También dice que, para lograr resultados eficaces y altamente cooperativos en la IE, la violencia de cualquier tipo debe enfrentarse con fuerza extrema. Por eso, para evitar cualquier tipo de inconveniente, todos debemos reflexionar. En la misma línea, se pueden fortalecer los proyectos liderados por la comunidad académica, y todo esto se verá fortalecido con las diversas actividades que tiene programada la



institución, entre ellas juego de roles, pasantías, deportes y, lo más importante, un diálogo continuo.

Mamani Apaza (2018) a través de su exploración espera lograr en el futuro la plena participación de los padres en los talleres, en la creación de materiales educativos y en el cumplimiento de los estándares para el seguimiento de sus hijos mientras estudian. en casa y acompañar al director al salón de clases. "El buen aprendizaje ocurre cuando los maestros están acompañados y las aulas son monitoreadas". Se pretende incluir a todos los padres en seminarios de sensibilización y una jornada de reflexión sobre el acoso, la empatía de los padres hacia sus hijos, consejos sobre la seguridad de los estudiantes y el respeto de los derechos y libertades básicas de los niños. "El buen aprendizaje ocurre cuando hay una atmósfera positiva". En los próximos años, a medida que continúe el trabajo escolar, seguiremos incluyendo a los padres en la planificación de los documentos de gestión de IE, PEI, PAT, RI, PCI, PCA y otros documentos de gestión curricular. Es un trámite que ocupa una parte importante de la jornada laboral. "El aprendizaje mejora cuando la gestión curricular es eficaz". Todo esto se hace para fomentar la participación y dedicación de los padres al objetivo de la I.E. de lograr el aprendizaje del alumnado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima institucional*

En varios ámbitos de la administración pública y comercial, el clima organizacional es un problema que puede resolverse. Un mal ambiente de trabajo tiene efectos negativos en el negocio y puede resultar en un bajo rendimiento. El término "clima organizacional" describe las actitudes, valores, normas y sentimientos



que los individuos creen que existen dentro de la empresa para la que trabajan. En este sentido, se sugiere que la combinación de elementos individuales y personales da como resultado el clima organizacional. (Montesdeoca et al., 2019)

Conforme a Chiavenato (2019) la forma en que los individuos llevan a cabo tareas dentro de una corporación puede verse influenciada por el entorno organizacional. Una organización que entiende claramente que el colaborador es la clave del éxito a largo plazo de los negocios, sin duda fomentará el adecuado desempeño de sus funciones a partir de estímulos concretos o intangibles, conduciendo a la felicidad y lealtad de los empleados.

La perspectiva de los colaboradores puede o no estar influenciada por elementos o agentes internos y externos dentro del ambiente organizacional. Dado que el estado emocional de un empleado puede tener un impacto en su crecimiento y desempeño de sus tareas laborales, es crucial considerar cómo perciben a la empresa, a sus trabajadores e incluso a su equipo de trabajo. (Gan y Triginé, 2012)

En conformidad con Canales y López (2021):

Un ambiente organizacional adecuado, según muchas empresas hoy en día, es el resultado de la realización de una variedad de actividades en las que los trabajadores se convierten en los protagonistas principales y, en última instancia, logran un desempeño laboral eficaz que satisfaga al trabajador como profesional. y la organización dentro de los parámetros de los objetivos declarados.

2.2.2. Principios emocionales de la educación

En conformidad con la educación emocional contemporánea, la educación debería satisfacer las demandas de bondad y belleza de las personas, así como sus emociones en términos de amor moral familiar, satisfacción estética y deseo de



conocimiento e ideales. Por lo tanto, los estudiantes deben perseguir activamente la búsqueda de la "perfección" y la "trascendencia", y los instructores deben ayudarlos a desarrollar un sentido de realización, así como una "tendencia fija" emocional que los conduzca a una meta determinada.

Los maestros deben concentrarse en controlar su propia orientación emocional durante todo el proceso educativo, ayudar a los estudiantes a encontrar satisfacción de manera constante y ayudarlos a terminar la "tendencia establecida" para acelerar la consecución de la meta educativa. Los instructores se centran en crear una "marea emocional" que mejore el contenido emocional del conocimiento en lugar de presentarlo como una realidad fría y objetiva. Esto crea un ambiente armónico, emocionante y cargado de emociones durante todo el proceso educativo. Utilice la emoción para despertar la curiosidad, hacer avanzar el conocimiento, informar al público y lograr una optimización armónica de la unidad del conocimiento. En consecuencia, al igual que comparar una clase con un movimiento en movimiento, la educación y la instrucción también deben tener en cuenta el proceso estructural emocional y apuntar a "iniciar la melodía". Fascinante, la "melodía principal" es apasionada y la "canción final" se deja sin terminar para mejorar la atmósfera de aprendizaje de los niños. Además de mantener un alto nivel de entusiasmo y energía, los educadores también deben centrarse en desarrollar "situaciones problemáticas" que se alineen con las capacidades cognitivas de los estudiantes y los temas que se enseñan. Para mantener el interés de los estudiantes y mantenerlos motivados para estudiar, la información está conectada, se construyen niveles de duda, la calidad se desarrolla en todas partes y los vínculos están estrechamente vinculados.



2.2.3. Principios de la creatividad en la educación

El componente clave del arte instruccional es la creatividad. La experiencia ha demostrado que un enfoque educativo carente de originalidad acaba por volverse inflexible y aburrido. El secreto está en la creación: "la enseñanza no tiene ley fija, la educación tiene ley". Para crear una experiencia educativa atractiva, necesitamos reemplazar el viejo e inflexible enfoque de "te lo digo, escúchalo" por algo más dinámico y adaptable. Al aprender de las experiencias de otros, es importante estar bien versado en el tema, evitar los estereotipos y trabajar para desarrollar un enfoque educativo propio y personalizado. Al implementar la "educación creativa", por ejemplo, debemos ver la instrucción en el aula como un enfoque revolucionario e idear estrategias para fomentar las intenciones creativas, el pensamiento creativo y los talentos creativos de los niños en el contexto de la educación, las actividades extracurriculares y la práctica social. Para brindar a los estudiantes más oportunidades de aprendizaje práctico, los profesores intentan identificar los elementos creativos en los materiales didácticos antes de la clase y utilizan una variedad de formas animadas durante la clase. Después de clase, ayudan a los estudiantes a comunicarse con la sociedad y trabajan para comunicar lo que han aprendido en el aula con la sociedad. vida, para que los alumnos adquieran conocimientos en una escuela secundaria divertida y en creación musical para "optimizar el proceso educativo". El aprendizaje creativo es algo que los profesores inculcan a sus alumnos y siempre fomentarán. La finalidad principal de Happy Education es orientar a los estudiantes en el uso del pensamiento, el aprendizaje y los procesos creativos. Los educadores y estudiantes individuales pueden descubrir el valor y el atractivo de su propia capacidad de autoempleo y aprovechar la chispa creativa siempre que la enseñanza y el aprendizaje sean creativos.



2.2.4. Relaciones humanas

Las conexiones humanas son el conjunto de actitudes, acciones y comportamientos que las personas adquieren a través del contacto verbal y no verbal con otros, permitiéndoles relacionarse entre sí de una manera agradable y cortés. (Soria, 2004)

Este tipo de conexiones, que son fundamentales para el crecimiento intelectual y personal de las personas, se basan principalmente en los vínculos sociales que forman los individuos.

La comunicación es fundamental para construir relaciones sanas con otras personas, ya que permite la expresión de emociones, sentimientos, dificultades y experiencias. Pero comprenderse a uno mismo, es decir, saber exactamente quién es uno, cómo se comporta y reacciona ante determinadas circunstancias de la vida cotidiana y cuáles son sus preferencias, necesidades y límites le ayudará a comprender mejor a otras personas. (Tapia y López, 2023)

2.3. Marco conceptual

Relaciones humanas

En las ciencias sociales, las relaciones humanas, o RRHH para abreviar, se refieren a las interacciones que tienen lugar entre los miembros de una sociedad que varía en sus niveles de jerarquía. (Álvarez, 2020)

Instituciones

Cualquier tipo de organización humana que consista en interacciones organizadas a largo plazo entre individuos para lograr una serie de objetivos declarados o implícitos se considera una institución. (Real Academia Española, 2014)



Instituciones educativas

La Ley General de Educación 28044 utiliza este término genérico para describir el conjunto de personas y productos que son apoyados por el gobierno o por los empleados de las instituciones que imparten educación primaria, secundaria y/o básica. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2008)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Muguirra (2022) indica en la exploración descriptiva, el enfoque cuantitativo es una metodología que tiene como finalidad recoger informaciones medibles para la examinación estadística de la muestra poblacional. Este popular instrumento de exploración de mercados permite recopilar y caracterizar las características del grupo demográfico.

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

La técnica hipotético-deductiva fue el enfoque utilizado en la exploración.

Esta exploración se ajustará a un diseño no experimental, conforme Hernández Sampieri et al. (2014), quienes señalan que las exploraciones no experimentales son aquellos en los que las variables no se modifican voluntaria y deliberadamente.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de exploración es Transversal



Este tipo de exploración utiliza un enfoque no experimental para recopilar y examinar información en un momento particular. (Montano, 2019)

3.4. Nivel de investigación

El nivel de exploración es descriptivo

La exploración que describe los rasgos o atributos de la circunstancia o cosa que se estudia se conoce como exploración descriptiva. Es una de las formas de técnicas de exploración más utilizadas entre los exploradores novatos. Los principales métodos utilizados para respaldar este tipo de exploración incluyen observación, entrevistas, encuestas y revisión de documentos. (Bernal, 2010)

La finalidad principal de la exploración descriptiva es describir los rasgos, atributos y perfiles de comunidades, grupos, objetos o fenómenos. Se recopilan y cuantifica la información de la variable de exploración. (Arias y Covinos, 2021)

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la exploración es No experimental.

En conformidad con Briones (2002) una de las características distintivas de las exploraciones experimentales y cuasiexperimentales es que la variable independiente que determina los grupos de exploración no está controlada por el explorador en las exploraciones no experimentales.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población se constituye por 5 Instituciones de la Red Nuevo Amanecer del Collao – Ilave, 2021.



- Institución Educativa Inicial N° 216 – Bellavista (10)
- Institución Educativa Inicial N° 223 – Mariano Zeballos (10)
- Institución Educativa Inicial N° 302 – Cruzani (10)
- Institución Educativa Inicial N° 304 – Miraflores (10)
- Institución Educativa Inicial N° 351 – Santa Barbara (12)

3.6.2. Muestra

La muestra censal se define como la técnica de muestreo en la cual se recoge información de toda la población o universo objeto de estudio. En este tipo de muestra, no se selecciona una parte de la población, sino que se incluye a todos los elementos que forman parte del grupo investigado, asegurando que los resultados sean representativos de toda la población. Esta técnica se utiliza cuando la población es pequeña o cuando no es posible acceder a una muestra aleatoria por diversas razones. (Hernández et al., 2018)

La muestra de esta exploración se ha determinado mediante el muestreo de tipo censal y considerando la población de maestros 5 Instituciones de la Red Nuevo Amanecer del Collao – Ilave, 2021 los cuales son 52.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Conforme Carrasco Díaz (2005) los procedimientos de exploración son un conjunto de regulaciones y principios que dirigen el trabajo que realizan los exploradores en todos los niveles del procedimiento científico. Las técnicas, al ser instrumentos procedimentales y estratégicos, necesitan información previa sobre su aplicación y utilidad para que el investigador pueda elegir las adecuadas a sus



propósitos. El enfoque de encuesta se utilizará en este estudio para analizar la muestra recopilada.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

En conformidad con Hernández (2019) "Es la herramienta más popular para recoger información; Consiste en una serie de indagaciones sobre una o más variables que necesitan ser cuantificadas".

- Observación
- Encuesta

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

De acuerdo a Medina (2004) el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir se conoce como validez. Debe administrar el instrumento a una pequeña muestra de personas que cumplan con los criterios demográficos de su grupo para poder evaluar la validez.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Conforme a Hernández et al. (2014) el grado en que un instrumento produce hallazgos consistentes y lógicos se conoce como confiabilidad.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Para rechazarse la H_0 y aceptarse las alternativas, se calcula el umbral significativo "p", que requiere que se alcance $p < 0,05$, para una correcta contrastación. (Hernández et al., 2010)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 1

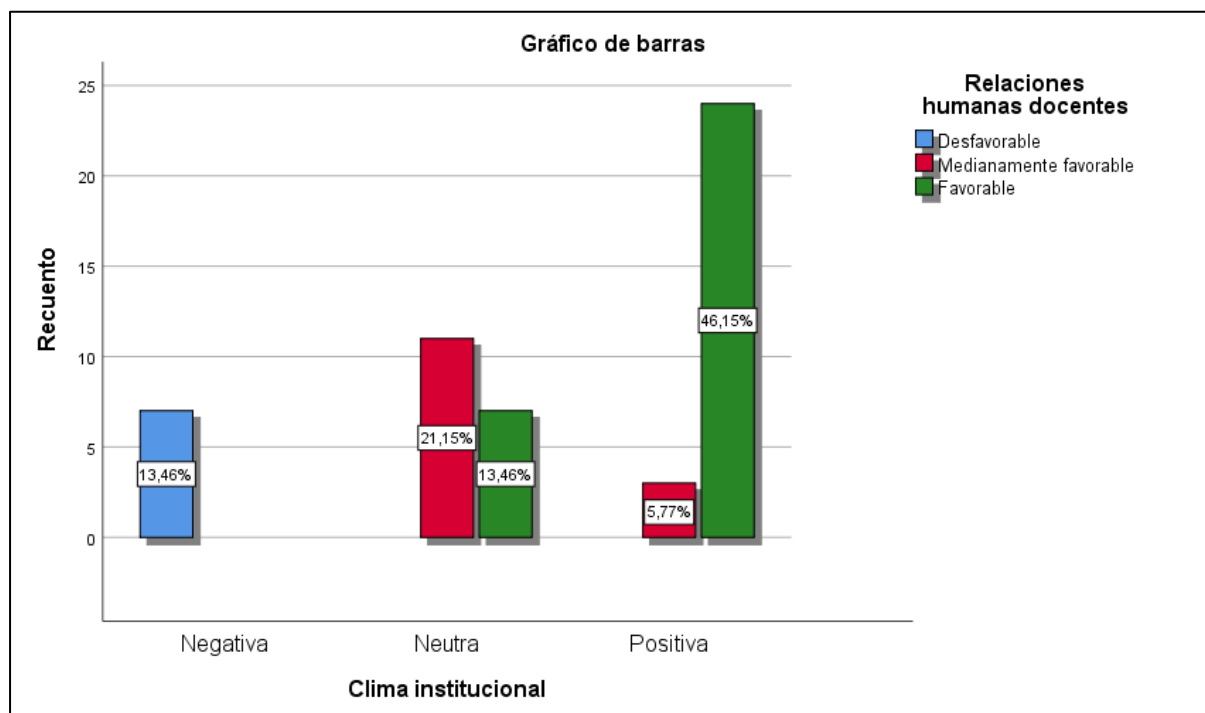
Tabla cruzada entre el clima institucional y las relaciones humanas docentes

		Relaciones humanas docentes			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Clima institucional	Negativa	7 _a 13,5%	0 _b 0,0%	0 _b 0,0%	7 13,5%
	Neutra	0 _a 0,0%	11 _b 21,2%	7 _a 13,5%	18 34,6%
	Positiva	0 _a 0,0%	3 _a 5,8%	24 _b 46,2%	27 51,9%
Total		7 13,5%	14 26,9%	31 59,6%	52 100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 1

Distribución de porcentajes entre el clima institucional y las relaciones humanas docentes



Nota. Matriz de datos

Interpretación

En conformidad con la Tabla 1, de los resultados mencionamos que 24 maestros de las I.E. de la red nuevo amanecer de la localidad provincial del Collao – llave presenta un clima institucional positiva por lo que las relaciones humanas docentes son favorables lo que representa el 46.2%. Sin embargo 11 docentes de esta red presenta un clima institucional neutral por lo que las relaciones humanas docentes son medianamente favorables lo que representa el 21.2%. Así mismo 7 docentes presentan un clima institucional negativa por lo que las relaciones humanas docentes son desfavorables ello con una proporción del 13.5%.

Tabla 2

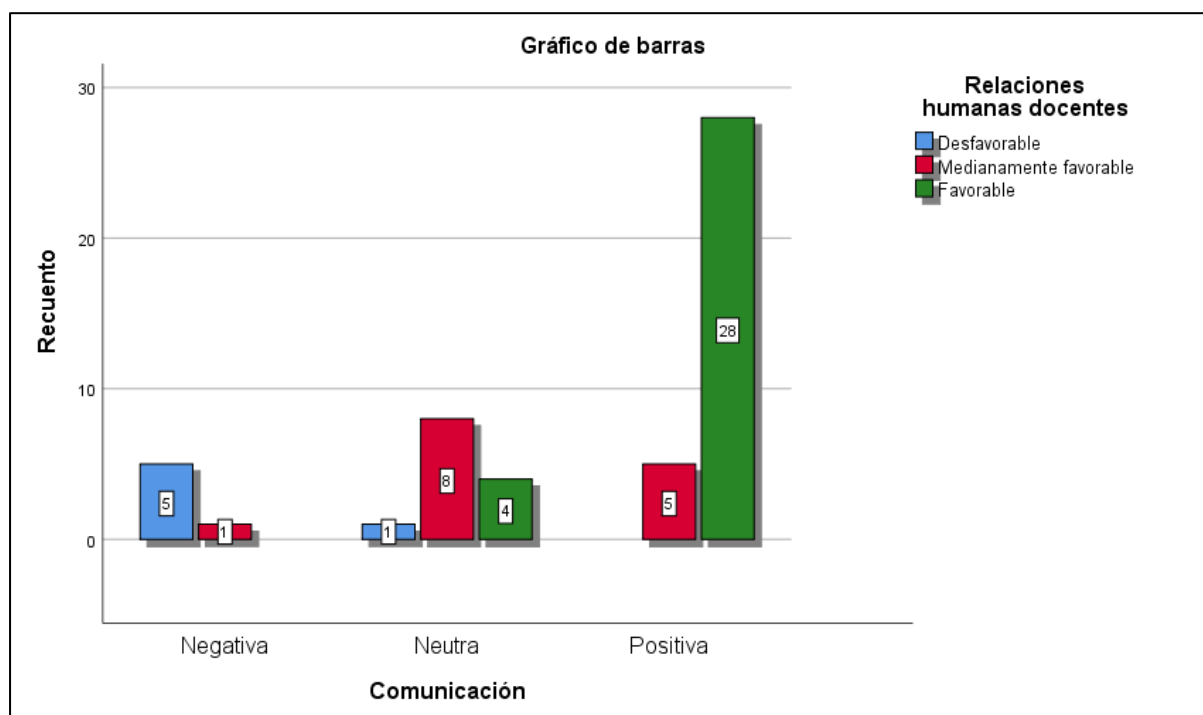
Tabla cruzada entre la comunicación y las relaciones humanas docentes

		Relaciones humanas docentes			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Comunicación	Negativa	5 _a 9,6%	1 _b 1,9%	0 _b 0,0%	6 11,5%
	Neutra	1 _{a, b} 1,9%	8 _b 15,4%	4 _a 7,7%	13 25,0%
	Positiva	0 _a 0,0%	5 _a 9,6%	28 _b 53,8%	33 63,5%
Total		6 11,5%	14 26,9%	32 61,5%	52 100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 2

Distribución de porcentaje entre la comunicación y las relaciones humanas docentes



Nota. Matriz de datos

Interpretación

En conformidad con la Tabla 2, de los resultados mencionamos que 28 maestros de las I.E. de la red nuevo amanecer de la localidad provincial del Collao – llave presenta una comunicación positiva por lo que las relaciones humanas docentes son favorables lo que representa el 53.8%. Sin embargo 8 docentes de esta red presenta una comunicación neutral por lo que las relaciones humanas docentes son medianamente favorables lo que representa el 15.4%. Así mismo 5 docentes presentan una comunicación negativa por lo que las relaciones humanas docentes son desfavorables ello con una proporción del 9.6%.

Tabla 3

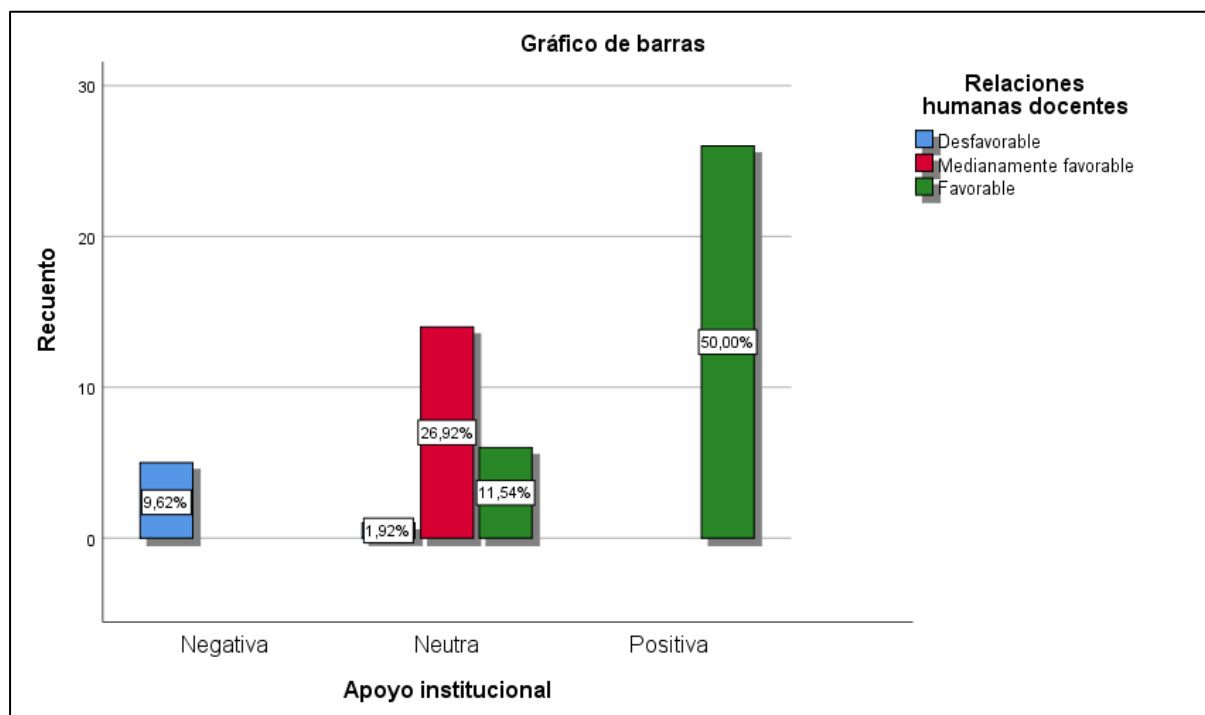
Tabla cruzada entre el apoyo institucional y las relaciones humanas docentes

		Relaciones humanas docentes			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Apoyo institucional	Negativa	5 _a 9,6%	0 _b 0,0%	0 _b 0,0%	5 9,6%
	Neutra	1 _a 1,9%	14 _b 26,9%	6 _a 11,5%	21 40,4%
	Positiva	0 _a 0,0%	0 _a 0,0%	26 _b 50,0%	26 50,0%
Total		6 11,5%	14 26,9%	32 61,5%	52 100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 3

Distribución de porcentaje entre el apoyo institucional y las relaciones humanas docentes



Nota. Matriz de datos

Interpretación

En conformidad con la Tabla 3, de los resultados mencionamos que 26 maestros de las I.E. de la red nuevo amanecer de la localidad provincial del Collao – llave presenta un apoyo institucional positiva por lo que las relaciones humanas docentes son favorables lo que representa el 50.0%. Sin embargo 14 docentes de esta red presenta un apoyo institucional neutral por lo que las relaciones humanas docentes son medianamente favorables lo que representa el 26.9%. Así mismo 5 docentes presentan un apoyo institucional negativa por lo que las relaciones humanas docentes son desfavorables ello con una proporción del 9.6%.

Tabla 4

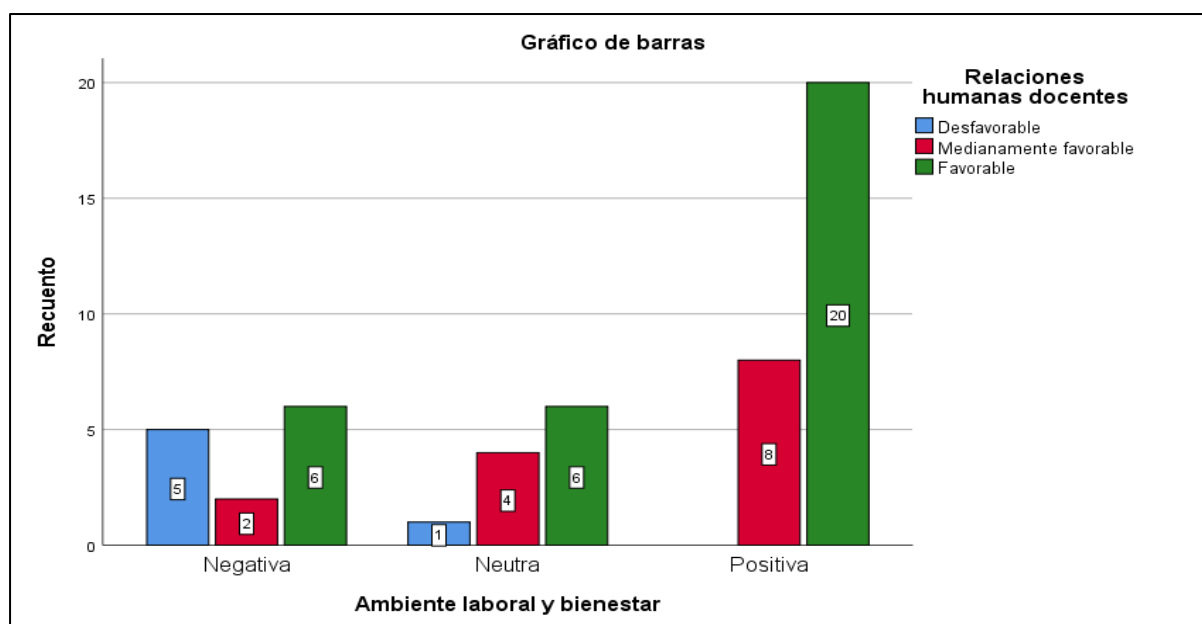
Tabla cruzada entre el ambiente laboral y bienestar y las relaciones humanas docentes

		Relaciones humanas docentes			Total
		Desfavorable	Medianamente favorable	Favorable	
Ambiente laboral y bienestar	Negativa	5 _a 9,6%	2 _b 3,8%	6 _b 11,5%	13 25,0%
	Neutra	1 _a 1,9%	4 _a 7,7%	6 _a 11,5%	11 21,2%
	Positiva	0 _a 0,0%	8 _b 15,4%	20 _b 38,5%	28 53,8%
Total		6 11,5%	14 26,9%	32 61,5%	52 100,0%

Nota. Matriz de datos

Figura 4

Distribución de porcentaje entre el ambiente laboral y bienestar y las relaciones humanas docentes



Nota. Matriz de datos

Interpretación

En conformidad con la Tabla 4, de los resultados mencionamos que 20 maestros de las I.E. de la red nuevo amanecer de la localidad provincial del Collao – llave presenta un ambiente laboral - bienestar positiva por lo que las relaciones humanas docentes son favorables lo que representa el 38.5%. Sin embargo 4 docentes de esta red presenta un ambiente laboral - bienestar neutral por lo que las relaciones humanas docentes son medianamente favorables lo que representa el 7.7%. Así mismo 5 docentes presentan un ambiente laboral – bienestar negativo por lo que las relaciones humanas docentes son desfavorables ello con una proporción del 9.6%.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,339	52	,000	,720	52	,000
Apoyo institucional	,259	52	,000	,836	52	,000
Ambiente laboral y bienestar	,338	52	,000	,725	52	,000
Clima institucional	,323	52	,000	,749	52	,000
Comunicación – colaboración	,227	52	,000	,796	52	,000
Apoyo – empatía	,389	52	,000	,623	52	,000
Cultura de confianza y respeto	,329	52	,000	,761	52	,000
Relaciones humanas docentes	,323	52	,000	,749	52	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Matriz de datos

En conformidad con la Tabla 5 mencionamos que los datos para nuestra investigación no supera los 50 por lo tanto se interpretara los resultados estadísticos



de Kolmogorov – Smirnov teniendo en cuenta ello nuestros datos no presentan normalidad ya que $p < 0,05$ no supera el margen de error 0.05 o 5% por ende se concluye que nuestros datos no presentan normalidad por ende se opta por el examen estadístico de Rho Spearman.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hay incidencia entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay incidencia entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

Ha: Hay incidencia entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

2. Elección del nivel de significancia

El grado significante escogido es $\alpha = 0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Se usó el examen de vinculación de Rho Spearman en la cual se asume que los integrantes de la muestra fueron elegidos al azar y que se habían completado todos los procedimientos relevantes.

4. Lectura de P – valor

Si p – valor es inferior al grado significativo se aceptaría la evaluación de H_1 , si p – valor es superior al grado significativo se aceptaría la H_0 .

Tabla 6

Correlaciones entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021

			Clima institucional	Relaciones humanas docentes
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiencia de vinculación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Relaciones humanas docentes	Coeficiencia de vinculación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La vinculación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos.

Decisión estadística

En base a la información para la toma de decisiones estadísticas, se aceptaría o rechazaría la H_a , tendríamos los criterios a continuación.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la H_0 y se rechazaría la H_a .

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la H_a y se rechazaría la H_0 .

Interpretación

En conformidad con la Tabla 6 podríamos notar que p valor es 0.670 inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_0 , se hace mención que hay incidencia entre el entorno organizacional y las relaciones



humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

La coeficiencia de vinculación Rho Spearman ha resultado = 0.000 la misma que representaría una vinculación moderada

La vinculación entre el entorno institucional y las relaciones humanas de los maestros es fundamentalmente bidireccional y se refuerzan mutuamente. Aquí te explico por qué hay esta vinculación:

Ambiente de trabajo compartido: El ambiente laboral general de una I.E. está determinado por su clima institucional. Las conexiones positivas entre profesores se fomentan mediante una atmósfera positiva y definida por la cooperación, la confianza y el apoyo. Por el contrario, un ambiente escolar hostil puede generar conflictos en las relaciones y obstaculizar la conexión entre maestros y estudiantes.

Comunicación efectiva: los profesores que trabajan en entornos que apoyan la comunicación abierta tienen más probabilidades de hacerlo de manera eficiente. Los docentes se conectan más fácilmente, intercambian ideas y recursos y resuelven disputas de manera saludable cuando las rutas de comunicación son abiertas y obvias. Las conexiones entre compañeros de trabajo se fortalecen y esta comunicación fomenta el sentimiento de comunidad y pertenencia de una institución.

Apoyo mutuo: en un entorno de aprendizaje de apoyo, los educadores a menudo se brindan apoyo emocional, profesional y personal unos a otros. Las conexiones de los docentes se fortalecen con esta asistencia, forjando lazos de confianza y solidaridad que promueven el bienestar en el lugar de trabajo y el crecimiento profesional.



Cultura colaborativa: los profesores que trabajan en un entorno alentador y de apoyo tienen más probabilidades de apreciar y fomentar la cooperación. Las conexiones entre educadores mejoran y refuerzan cuando trabajan juntos en iniciativas relacionadas con la educación, intercambian recursos y experiencias y se animan unos a otros a esforzarse por alcanzar objetivos compartidos.

Resolución de conflictos: Una atmósfera institucional positiva ofrece una base suficiente para que los instructores resuelvan los problemas de manera constructiva. Los docentes pueden manejar las disputas de manera abierta y cortés cuando existen procedimientos transparentes y bien definidos para resolver desacuerdos y tensiones. Esto ayuda a preservar las buenas conexiones humanas y evitar que el lugar de trabajo empeore.

En conclusión, dado que ambos se afectan mutuamente, existe una fuerte relación entre los vínculos personales de los maestros y el ambiente institucional. Las conexiones sólidas y cooperativas entre los instructores se ven facilitadas por un entorno institucional sólido, y los climas institucionales positivos se sustentan en interacciones humanas saludables. Para crear un ambiente de trabajo satisfactorio, eficaz y estimulante en una institución educativa, ambos elementos son necesarios.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hay incidencia entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas



Ho: No hay incidencia entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

Ha: Hay incidencia entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la Ho y se rechazaría la Ha.

P valor < 0,05: Se aceptaría la Ha y se rechazaría la Ho.

Tabla 7

Correlaciones entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021

		Comunicación	Relaciones humanas docentes
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiencia de vinculación	,714**
		Sig. (bilateral)	,000
	Relaciones humanas docentes	N	52
		Coeficiencia de vinculación	,714**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

** . La vinculación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Matriz de datos.



Interpretación

En conformidad con la Tabla 7 podríamos notar que p valor es 0.00, inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se hace mención que hay incidencia entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

La coeficiencia de vinculación Rho Spearman ha resultado = 0.714 la misma que representaría una vinculación alta. Lo cual significaría que a menor acatamiento normativo más es la informalidad laboral.

De la vinculación se ha concluido que la comunicación juega un papel crucial en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones humanas entre los docentes. Aquí te explico por qué hay esta vinculación estrecha entre la comunicación y las relaciones humanas de los maestros:

Facilita la interacción: los profesores se comunican principalmente entre sí a través de la comunicación. Facilita que las personas compartan pensamientos, conocimientos, historias y sentimientos, lo que ayuda a crear conexiones duraderas y significativas. Los docentes se sienten más cómodos expresando sus pensamientos, intercambiando recursos y trabajando juntos en iniciativas educativas cuando existe una comunicación clara, abierta y efectiva.

Fomenta la empatía y la comprensión: los profesores que se comunican bien son más capaces de comprender las necesidades, deseos y puntos de vista de sus compañeros. Las relaciones humanas se construyen y se crean conexiones más fuertes cuando las personas escuchan atenta y empáticamente a los demás. Facilitar la comunicación es crucial para mitigar la falta de comunicación y resolver



desacuerdos entre educadores, fomentando así una atmósfera de respeto y confianza mutuos.

Construir un sentido de comunidad: los educadores pueden fomentar un sentimiento de comunidad dentro de su institución al tener un contacto significativo y continuo entre ellos. Las noticias, los éxitos, las dificultades y los acontecimientos de la vida que se comunican mejoran el sentimiento de comunidad y promueven la cooperación y el apoyo entre las personas. Un ambiente de trabajo satisfactorio y el desarrollo de fuertes interacciones humanas dependen de este sentimiento de comunidad.

Fomenta la apertura y la confianza: la comunicación transparente y honesta entre los educadores fortalece la credibilidad y la confianza en las interacciones interpersonales. El sentido de confianza y seguridad de los colegas aumenta y la incertidumbre disminuye cuando la información pertinente se comunica abierta y rápidamente. Esto facilita la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la resolución de problemas más eficiente.

Promueve la innovación y el desarrollo profesional: los docentes pueden comunicarse entre sí sobre algo más que los elementos prácticos de su trabajo; también puede servir como plataforma para el desarrollo profesional y la creatividad. Los docentes pueden mejorar su crecimiento profesional y la calidad de su instrucción intercambiando ideas, experiencias pedagógicas, recursos educativos y mejores prácticas a través de la comunicación.

En resumen, una buena comunicación es esencial para fomentar interacciones humanas positivas entre los educadores. Facilita la comunicación de las personas, desarrolla la empatía y la comprensión, construye una comunidad, fomenta la



apertura y la confianza y fomenta la creatividad y el desarrollo profesional. En el entorno educativo, establecer y mantener conexiones interpersonales sólidas y satisfactorias depende de una comunicación honesta y significativa.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hay incidencia entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay incidencia entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

Ha: Hay incidencia entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la Ho y se rechazaría la Ha.

P valor < 0,05: Se aceptaría la Ha y se rechazaría la Ho.

Tabla 8

Correlaciones entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021

			Apoyo institucional	Relaciones humanas docentes
Rho de Spearman	Apoyo institucional	Coeficiencia de vinculación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Relaciones humanas docentes	Coeficiencia de vinculación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La vinculación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

En conformidad con la Tabla 8 podríamos notar que p valor es 0.000, inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), por entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se hace mención que hay incidencia entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

La coeficiencia de vinculación Rho Spearman ha resultado = 0.836 la misma que representaría una vinculación alta.

La vinculación entre el apoyo institucional y las relaciones humanas de los maestros es fundamental, ya que el apoyo proporcionado por la institución educacional puede influir representativamente en la calidad de las interacciones y relaciones entre los docentes. Aquí te explico por qué hay esta vinculación:



Los docentes se sienten más seguros y confiados en su entorno laboral porque creen que la institución educativa los apoya. Las relaciones entre los docentes pueden verse fortalecidas por este sentimiento de estabilidad emocional y profesional, que reduce el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo y fomenta un clima de confianza y cooperación. También puede fomentar una atmósfera que fomente una conversación sincera y abierta entre los educadores. Es más probable que los docentes expresen sus ideas y compartan información con sus colegas cuando creen que la institución reconoce sus necesidades, preocupaciones y opiniones. Esto puede promover una conversación más abierta y significativa, lo que puede mejorar las relaciones interpersonales.

Fomenta el trabajo en equipo: El establecimiento de equipos de trabajo y la cooperación docente pueden verse favorecidos por la asistencia institucional. Los docentes pueden colaborar en iniciativas educativas, intercambiar ideas y experiencias y adquirir conocimientos unos de otros cuando su institución proporciona las herramientas, el tiempo y el lugar necesarios para dichas actividades. Esto puede mejorar las interacciones interpersonales al fomentar un sentimiento de unidad y camaradería entre los compañeros de trabajo.

Disminuye el conflicto y la competitividad: al proporcionar regulaciones justas, procesos igualitarios y expectativas claras, el apoyo institucional puede ayudar a disminuir el conflicto y la rivalidad entre los instructores. Los profesores que creen que su empleador fomenta una atmósfera de trabajo cooperativa y de apoyo tienen menos probabilidades de actuar de maneras que puedan dañar las relaciones entre compañeros de trabajo, como ser competitivos o confrontativos.

Mejora el bienestar y la satisfacción laboral: al ofrecer herramientas, oportunidades de desarrollo profesional y políticas y programas que brindan apoyo



tanto emocional como físico, el apoyo institucional puede mejorar el bienestar y la felicidad laboral de los docentes. Es probable que los instructores que se sienten respetados y apoyados por la organización experimenten mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar personal, lo que puede mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo.

En conclusión, el apoyo institucional es esencial para construir interacciones humanas positivas entre los docentes porque genera un clima de confianza, fomenta la comunicación sincera, fomenta la cooperación, disminuye los conflictos y la rivalidad y promueve el bienestar y la satisfacción laboral. La calidad de las interacciones y relaciones dentro de la comunidad educativa puede mejorar enormemente mediante un clima institucional que aprecie y apoye a sus instructores.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hay incidencia entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay incidencia entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

Ha: Hay incidencia entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la Ho y se rechazaría la Ha.

P valor < 0,05: Se aceptaría la H_a y se rechazaría la H_o .

Tabla 9

Correlaciones entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021

			Ambiente laboral y bienestar	Relaciones humanas docentes
Rho de Spearman	Ambiente laboral y bienestar	Coeficiencia de vinculación	1,000	,311*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	52	52
	Relaciones humanas docentes	Coeficiencia de vinculación	,311*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	52	52

*. La vinculación es significativa en el grado 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

En conformidad con la Tabla 9 podríamos notar que p valor es 0.025, inferior al grado significativo ($0.00 < 0.05$), por entonces, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se hace mención que hay incidencia entre el ambiente laboral – bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021.

La coeficiencia de vinculación Rho Spearman ha resultado = 0.331 la misma que representaría una vinculación baja.

De los hallazgos mencionamos que, La vinculación entre el ambiente laboral y las relaciones humanas de los maestros es fundamental, ya que el ambiente en el



que trabajan influye directamente en la calidad de las interacciones y relaciones entre ellos. Aquí te explico por qué hay esta vinculación:

Efecto sobre el bienestar emocional: el bienestar emocional de los docentes se ve reforzado por un entorno de trabajo de apoyo, cooperación y respeto. Los docentes son más receptivos a construir fuertes vínculos interpersonales con sus compañeros de trabajo cuando perciben que son respetados y apreciados en su lugar de trabajo. Por el contrario, un ambiente de trabajo desfavorable caracterizado por el estrés, la falta de apoyo y el desacuerdo puede provocar fricciones en las relaciones entre los docentes y tener un impacto en su salud mental.

Promueve una buena comunicación: las interacciones de los profesores entre sí están influenciadas por su lugar de trabajo. Se fomenta la comunicación abierta, sincera y educada entre compañeros de trabajo en un ambiente de trabajo cooperativo y de apoyo. Esto facilita la comunicación de ideas, la resolución de problemas y el desarrollo de vínculos sólidos entre las personas. Por el contrario, un ambiente de trabajo estresante o desfavorable puede obstruir la comunicación y provocar problemas de comunicación o disputas entre los educadores.

Fomenta el trabajo en equipo: los profesores que trabajan en un ambiente de apoyo tienen más probabilidades de colaborar y operar como un equipo. Es más probable que los profesores trabajen juntos, compartan recursos y se alienten unos a otros para lograr objetivos compartidos cuando se ven a sí mismos como miembros de un equipo cohesionado y dedicado. Al fomentar un sentimiento de pertenencia y comunidad en el trabajo, esto mejora las interacciones interpersonales.

Reduce los conflictos interpersonales: los profesores que trabajan en un entorno feliz tienen más probabilidades de tener menos conflictos interpersonales. La



probabilidad de que surjan conflictos por rivalidad, disputas o diferencias personales se reduce en las instituciones educativas que fomentan un ambiente de respeto mutuo, confianza y cooperación. Esto facilita que los compañeros de trabajo creen y mantengan vínculos interpersonales positivos.

Impacta la felicidad laboral: la satisfacción laboral de los docentes está muy influenciada por su entorno laboral. Al crear un ambiente de trabajo interesante, satisfactorio e inspirador, una atmósfera agradable y alentadora puede aumentar la satisfacción laboral. Los profesores que están contentos con su trabajo tienen más probabilidades de mantener buenos vínculos interpersonales con sus compañeros de trabajo y contribuir a un ambiente de trabajo agradable en la escuela.

En conclusión, el entorno laboral tiene un impacto significativo en la salud mental de los docentes, facilita la comunicación efectiva, fomenta la cooperación, reduce los conflictos interpersonales y aumenta la satisfacción laboral, todos los cuales son componentes críticos de las interacciones humanas exitosas. Para establecer un ambiente de trabajo productivo, cooperativo y estimulante en la comunidad educacional es necesario un ambiente de trabajo bueno y amigable.

4.3. Discusión de resultados

En esta exploración con la finalidad de Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021. Se ha podido hallar que el valor (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), mediante el análisis paramétrico de Rho - Spearman, lo cual nos da a entender que hay una vinculación entre ambas variables. Estos hallazgos convergen en la exploración de en la exploración de (M. R. V. Mamani, 2018) quien destaca la necesidad de que el alumnado comprenda el



problema, encuentren una solución y apliquen la lección a problemas del mundo real. Otros afirman que se trata de operar, resolver, presentar hechos y pensar. En consecuencia, se ha sugerido la creación de talleres. Además, afirma que, para lograr resultados eficaces y altamente cooperativos en la IE, la violencia de cualquier tipo debe enfrentarse con gran vigor. Por eso, para evitar cualquier tipo de inconveniente, todos debemos reflexionar. En la misma línea, se pueden fortalecer los proyectos liderados por la comunidad académica, y todo esto se verá fortalecido con las diversas actividades que tiene programada la institución, entre ellas juego de roles, pasantías, deportes y, lo más importante, un diálogo continuo.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En conformidad con el propósito general se ha concluido que hay incidencia entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado 0.670y el P-valor ha sido 0.000, inferior al grado significativo, entonces se afirmaría que hay una vinculación positiva, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .
- SEGUNDA.** En conformidad con el propósito específico 1 se ha concluido que hay incidencia entre la comunicación y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado - 0.714 y el P-valor ha sido 0.000, inferior al grado significativo, entonces se afirmaría que hay una vinculación positiva, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .
- TERCERA.** En conformidad con el propósito específico 2 se ha concluido que hay incidencia entre el clima organizacional y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado -0.836 y el P-valor ha sido 0.000, inferior al grado significativo,



entonces se afirmaría que hay una vinculación alta, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .

CUARTA.

En conformidad con el propósito específico 3 se ha concluido que hay incidencia entre el ambiente laboral - bienestar y las relaciones humanas de maestros en las I.E. de la Red Nueva Amanecer de la Localidad Provincial del Collao – Ilave, 2021, ello determinado por la coeficiencia de vinculación de Rho Spearman la cual ha resultado 0.311 y el P-valor ha sido 0.000, inferior al grado significativo, entonces se afirmaría que hay una vinculación baja, se negaría la H_0 y se aceptaría la H_a .



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Buscar oportunidades para trabajar en equipo con tus colegas en proyectos educativos, actividades extracurriculares o grupos de estudio. La colaboración no solo enriquece el trabajo, sino que también fortalece las relaciones entre los docentes y crea un sentido de comunidad en la institución
- SEGUNDA.** Escuchar activamente cada vez que se comunique con sus compañeros de trabajo. Se trata de escuchar atentamente lo que tienen que decir y demostrar realmente interés en sus opiniones y sentimientos. Para fomentar una atmósfera de apertura y confianza, pregunte cortésmente sobre sus puntos de vista y afirme sus emociones.
- TERCERA.** Participar activamente en las actividades y eventos institucionales. Contribuir con tus ideas, esfuerzos y tiempo demuestra tu compromiso con la institución y fortalece la relación entre los docentes y la administración.
- CUARTA.** Fomentar un ambiente de empatía y respeto mutuo entre los miembros del equipo docente. Reconozca y respete las distinciones, puntos de vista y experiencias de vida únicos de sus pares, y extienda el civismo y la consideración a todos.



REFERENCIAS

- Álvarez, V. T. (2020). *Relaciones Humanas Positivas*.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (ENFOQUES CONSULTING EIRL, Ed.; Primera ed, Issue June).
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). PEARSON EDUCACIÓN.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*.
- Canales, F. A. M., y López, G. J. A. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante el periodo de pandemia Covid-19, Lima - 2021*.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Cristobal, R. S. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en el centro de educación técnico productiva pública Huaral , 2014*.
- Ferrey, S. (2020). *Clima organizacional y desarrollo organizacional*.
- Gan, F., y Triginé, J. (2012). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. España: Ediciones Díaz de Santos*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta Ed., Issue 2). Editorial McGraw Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Ed.). Editorial McGraw Hill.



Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Pilar Baptista, L., y de la Luz Casas Pérez, M. (2018). *Metodología de la investigación*.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2008). Definiciones básicas y temas educativos investigados. *Inei-Cap04*, 12.

Jaime, S. P., y Araujo, C. Y. (2007). Clima y Cultura Organizacional. *Decisiones Basadas En El Conocimiento y En El Papel Social de La Empresa. XX Congreso Anual de AEDEM*, 296–324.

Mamani, A. A. (2018). *Participación de Padres de Familia en el logro de aprendizajes de estudiantes en la i. E. N° 70696 Cayachira*. 32.

Mamani, M. R. V. (2018). *Clima escolar favorable entre docentes y padres de familia en la Institución Educativa Primaria 72057*.

Medina, D. C. I. (2004). *Metodología de la investigación para estudiantes de contabilidad*. 1–37.

Montano, J. (2019). *Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas*. 7.

Montesdeoca, O., Armendariz, C., y Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 5, 327–335.

Muguira, A. (2022). *¿Qué es la investigación descriptiva?*

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua Española*.

Rodrich, L., y Luna, R. (2019). *Los conceptos de clima y cultura organizacional*.

Soria, V. M. (2004). *Relaciones Humanas*.

Tapia, C. D. I., y López, P. T. (2023). *Las Relaciones Humanas*.



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO – ILAVE, 2021

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
PG. ¿Cómo incide el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?	OG. Determinar la incidencia del clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.	No presenta hipótesis debido a que la investigación es descriptiva.	VARIABLE DE INDEPENDIENTE <ul style="list-style-type: none"> Clima organizacional VARIABLE DEPENDIENTE <ul style="list-style-type: none"> Relaciones Humanas 	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo MÉTODO(S) DE LA INVESTIGACIÓN: Hipotético – deductivo. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: Transversal NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
PE1. ¿Cómo influye el entorno físico en el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?	OE1. Describir el efecto que tiene el entorno social en el clima organizacional de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.	No presenta hipótesis debido a que la investigación es descriptiva.		



<p>PE2. ¿Qué efecto tiene el entorno social en el clima organizacional de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021?</p>	<p>OE2. Identificar la influencia del entorno físico en el clima organizacional en las relaciones humanas de docentes en las Instituciones Educativas de la Red Nueva Amanecer de la Provincia del Collao – Ilave, 2021.</p>			<p>Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población se constituye 5 Instituciones de la Red Nuevo Amanecer del Collao – Ilave, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Institución Educativa Inicial N° 216 – Bellavista <input type="checkbox"/> Institución Educativa Inicial N° 223 – Mariano Zeballos <input type="checkbox"/> Institución Educativa Inicial N° 302 – Cruzani <input type="checkbox"/> Institución Educativa Inicial N° 304 – Miraflores <input type="checkbox"/> Institución Educativa Inicial N° 351 – Santa Barbara
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Anexo 02. Instrumento(s) de la investigación

CLIMA INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación					
¿Con qué frecuencia recibes retroalimentación sobre tu desempeño por parte de la dirección?					
¿Te sientes escuchado/a y comprendido/a por la dirección cuando tienes preocupaciones o sugerencias?					
¿Se comunican claramente las expectativas y objetivos institucionales por parte de la dirección?					
¿Sientes que las decisiones importantes se toman de manera transparente y justa en la institución?					
¿Se comparte información relevante de manera oportuna y accesible para todos los docentes?					
¿Hay canales efectivos para que los docentes expresen sus preocupaciones o sugerencias sobre las decisiones institucionales?					
¿Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los colegas?					
¿Se promueve el intercambio de ideas y recursos entre los docentes para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
Dimensión 2: Apoyo Institucional y Reconocimiento					
¿Recibes el apoyo necesario de la dirección y la administración para realizar tu trabajo de manera efectiva?					
¿Se proporcionan recursos y capacitación adecuados para mejorar tus habilidades profesionales?					
¿Te sientes respaldado/a por la dirección en situaciones difíciles o conflictivas?					
¿Se reconoce públicamente el esfuerzo y la dedicación de los docentes en la institución?					
¿Se valoran y premian los logros y contribuciones destacadas de los docentes?					
¿Existe un sistema de evaluación justo y transparente que reconozca el buen desempeño docente?					
¿Te sientes parte de una comunidad educativa unida y comprometida?					
¿Se promueve la participación y la integración de los docentes en la vida institucional?					
¿Se fomenta un ambiente inclusivo y diverso donde se respetan las diferencias individuales?					
Dimensión 3: Ambiente Laboral y Bienestar					
¿Predomina un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre los docentes?					
¿Se manejan de manera efectiva los conflictos y las tensiones en el entorno laboral?					
¿Se promueve el bienestar emocional y la salud mental de los docentes?					



¿Se respetan los horarios laborales y se promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal?					
¿Existen políticas o programas que apoyen la conciliación entre la vida laboral y familiar?					
¿Se fomenta la autogestión del tiempo y el establecimiento de límites saludables en el trabajo?					
¿Se ofrecen incentivos o beneficios adicionales que reconozcan el buen desempeño y la dedicación de los docentes?					
¿Se brindan oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución?					
¿Existen programas de bienestar que promuevan la salud física y emocional de los docentes, como actividades deportivas o servicios de apoyo psicológico?					



RELACIONES HUMANAS DOCENTES					
Dimensión 1: Comunicación y Colaboración					
¿Existe una comunicación abierta y respetuosa entre los docentes en la institución?					
¿Se comparten ideas, recursos y experiencias de manera regular entre colegas?					
¿Se brinda retroalimentación constructiva y apoyo entre docentes para mejorar el desempeño profesional?					
¿Los docentes trabajan juntos en proyectos interdisciplinarios o actividades extracurriculares?					
¿Se forman equipos de trabajo para planificar y ejecutar actividades educativas de manera conjunta?					
¿Se promueve la colaboración entre docentes para diseñar estrategias de enseñanza innovadoras y efectivas?					
¿Se abordan los conflictos entre docentes de manera abierta y respetuosa?					
¿Existe un protocolo o proceso establecido para la resolución de conflictos dentro de la institución?					
¿Se buscan soluciones colaborativas que promuevan la reconciliación y el entendimiento mutuo en situaciones conflictivas?					
Dimensión 2: Apoyo y Empatía					
¿Los docentes brindan apoyo emocional y solidaridad a sus colegas en momentos difíciles?					
¿Se ofrece ayuda y orientación a los docentes que enfrentan desafíos personales o profesionales?					
¿Se promueve una cultura de empatía y comprensión mutua entre los docentes?					
¿Los docentes comparten recursos y oportunidades de desarrollo profesional entre sí?					
¿Se ofrecen mentores o compañeros más experimentados que apoyen el crecimiento profesional de los docentes novatos?					
¿Se promueve el intercambio de conocimientos y habilidades entre los docentes para enriquecer la práctica educativa?					
¿Se reconocen públicamente los logros y contribuciones destacadas de los docentes en la institución?					
¿Se celebran los éxitos y hitos profesionales de los colegas de manera regular?					
¿Se fomenta un ambiente de gratitud y reconocimiento mutuo entre los docentes por su arduo trabajo y dedicación?					
Dimensión 3: Cultura de Confianza y Respeto					
¿Se promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo entre los docentes?					
¿Se respetan las opiniones y perspectivas individuales de cada docente en discusiones y decisiones grupales?					
¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en un ambiente libre de juicios y prejuicios?					



¿Los docentes desarrollan relaciones personales sólidas y duraderas entre sí?					
¿Se establecen vínculos de amistad y compañerismo que trascienden el ámbito laboral?					
¿Se promueve la creación de redes de apoyo y comunidad entre los docentes dentro y fuera de la institución educativa?					
¿Se valora y respeta la diversidad de experiencias, culturas y perspectivas entre los docentes?					
¿Se promueve la inclusión y la equidad de género, raza, orientación sexual y otras identidades dentro de la comunidad docente?					
¿Se desarrollan actividades y programas que fomenten la sensibilidad intercultural y la comprensión de la diversidad entre los docentes?					



Anexo 03. Fichas de validez de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ELIANA LOZANO BARRIGA
- 1.2. Validado por: Dr. Pío N. Ulca Ramos
- 1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL CUSCO - ILLAVE, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 10 DE JUNIO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pío N. Ulca Ramos



FIGHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ELIANA LOZANO BARRIGA
- 1.2. Validado por: Juan Jose Valverde Ortiz
- 1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMUNECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 10 DE JUNIO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO
Mag. Juan Jose Valverde Ortiz
DNI: 41860091



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ELIANA LOZANO BARRIGA
- 1.2. Validado por: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
- 1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - IIAVE, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96 %
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 10 DE JUNIO DEL 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
EL EXPERTO
Dra. Amalia Perez Abarca
COORDINADORA DE DOCTORADO - EPG



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 07/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ELIANA LOZANO BARRIGA

Dirección: AV. CIRCUMBALACION NORTE 143

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41273501

Teléfono: 981339801 email: elianalb31@hotmail.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: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES HUMANAS DE DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED NUEVO AMANECER DE LA PROVINCIA DEL COLLAO - ILAVE, 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL, RELACIONES HUMANAS, INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

¿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 - P33

Firma de Autor



huella digital

07/07/2025

Fecha