



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Soto Amésquita, Elizabeth Nancy

ASESOR:

Dr. Ruiz Cruz, Jorge Luis

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página de jurado

Dr. Quispe Maquera, Frank Jesús
Presidente(a)

Mg. Flores Villegas, Gorky
Secretaria (o)

Mg. Quispe Olivera, Dora Victoria
Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas necesarias para culminar este trabajo de investigación.

A mi familia y a mis hijos por ser mi fuerza y templanza.

A mis queridos estudiantes con discapacidad que son el motivo de mejorar como persona cada día y propiciar una gestión escolar en un marco de respeto, igual y equidad.

La autora

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de cerrar este ciclo académico, por sus bendiciones y misericordias inmensas en mi vida.

A mi Familia quien me soportaron y siempre dispuestos a apoyarme.

A la Universidad César Vallejo quien me dio la oportunidad de conocer docentes de calidad y comprometidos en formar personas con calidad humana y me guiaron en la culminación de mi trabajo de investigación.

La autora

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: "Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017", con la finalidad de demostrar que existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora.

Atentamente.

La autora

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:.....	iv
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vii
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema.....	23
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	25
II. MARCO METODOLÓGICO.....	27
2.1 Diseño de investigación	27
2.2 Variables, operacionalización	28
2.3 Población y muestra.....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5 Método de análisis de datos	42
2.6 Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS.....	43
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	60
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos	64
Anexo 2. Validez de los instrumentos	66
Anexo 3 . Matriz de consistencia.....	76
Anexo 4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	77
Anexo 5. Evidencias fotográficas	78
Anexo 6. Artículo científico	79

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo, Conocer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017, y se planteó la hipótesis: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Este estudio corresponde al tipo de investigación no experimental diseño "descriptivo correlacional"; porque nos permite demostrar si existe relación entre las variables de estudio.

La muestra estuvo integrada por 25 Docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora, Moquegua 2017. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre relaciones interpersonales y el clima organizacional.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis alterna, H_a .

Se concluye que existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Palabras clave:

Relaciones interpersonales, habilidades comunicativas, compromiso organizacional, estilos de liderazgo, clima organizacional, estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

ABSTRACT

The present investigation, has as objective, To know the relation that exists between the interpersonal relations and the organizational climate in the teachers of the special educative institution María Auxiliadora, Moquegua 2017, and the hypothesis was raised: There is a relationship between the interpersonal relationships and the climate organization in the teachers of the Special Educational Institution María Auxiliadora, Moquegua 2017.

This study corresponds to the type of non-experimental research "descriptive correlational" design; because it allows us to show if there is a relationship between the study variables.

The sample consisted of 25 teachers from the María Auxiliadora special educational institution, Moquegua 2017. The data collection technique was the survey and the instruments used were the questionnaire on interpersonal relationships and the organizational climate.

The correlation coefficient reaches a value of 0.796 and $p = 0.000$, which is much lower than the chosen level of significance (0.05) and identifies a moderate positive correlation. It is verified, direct relationship between the variables. Therefore, the null hypothesis, H_0 , is rejected and the alternative hypothesis, H_a , is accepted.

It is concluded that there is a direct relationship between interpersonal relationships and organizational climate in the teachers of the special educational institution María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Keywords:

Interpersonal relationships, communication skills, organizational commitment, leadership styles, organizational climate, organizational structure, teamwork, job satisfaction and conflict regulation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

A nivel mundial, hoy en día la adquisición de habilidades sobre relaciones interpersonales se ha convertido en una figura clave para el eficiente desarrollo de las Instituciones Educativas; la medición ha permitido conocer cómo se relaciona con el clima organizacional desde la perspectiva docente. Así mismo la práctica de habilidades sobre relaciones interpersonales se asocia de manera interactiva con las características personales de los trabajadores, incluye los aspectos formales e informales que se presentan en las labores diarias. En todo el mundo se ha fomentado el estudio fundamental del comportamiento de los individuos en las organizaciones, es un tema que ocupa a todos los países por el impacto económico y social que tiene en los diferentes sectores y en los servicios que prestan con la finalidad de lograr productividad, ahora más exigentemente por tener una amplia gama de opciones para satisfacer sus necesidades y brindar calidad a sus estudiantes.

Las sociedades actuales han sufrido tiempos de profundos y continuos cambios y excepcionalmente agitados entre ellos tenemos la globalización, aunque es de base económica que tiende a abarcar las más importantes realidades sociales, culturales, ecológicas y políticas que repercuten en los sectores de la sociedad especialmente en el aspecto educativo de los países como Estados Unidos, Finlandia, Singapur, donde sus estados o gobiernos brindan un alto porcentaje de presupuesto económico para su educación.

El hombre es un ser social, pues para satisfacer sus necesidades se relaciona con otros seres humanos, teniendo la oportunidad a la vez de satisfacer las

necesidades de ellos. Las capacidades que poseemos de desenvolvemos y darnos a conocer con otros individuos dentro de una sociedad se llaman relaciones interpersonales que necesarias para poder desempeñar un buen clima organizacional, reconociendo que el clima se forma porque los miembros de las organizaciones se encuentran expuestos a las mismas características estructurales que deben ser desarrolladas de manera que faciliten nuestra convivencia con las personas que forman nuestro entorno y laboral, tomando en cuenta que en el nivel en que sea buena o mala la relación que tengamos con otras personas se nos hace fácil o difícil vivir en armonía y mantener un buen clima organizacional, las buenas relaciones interpersonales se logran a través de una buena comunicación y así también dependen de la madurez humana que poseamos.

Actualmente, en las Instituciones Educativas se presentan una serie de problemas que tienen que ver con el clima organizacional, se observa, que impera el burocratismo y surgen problemas de comportamiento organizacional en las áreas de dichas instituciones.

En nuestra institución educativa Especial se observa actitudes y conductas poco favorables por parte de los miembros que la conforman, afectando de esta forma las relaciones interpersonales a causa de la falta de una organización adecuada y previa a las actividades a desarrollarse dentro y fuera de la institución educativa. Con este estudio se pretende identificar la percepción que los docentes tienen dentro de nuestra institución educativa especial y la relación existente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

1.2 Trabajos previos.

Dentro de los antecedentes que podemos encontrar, mencionamos a Arce, 2014, en su tesis "El clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de huari – 2013", teniendo como población 48 trabajadores de educación secundaria, teniendo una muestra probabilística representativa y el instrumento de recolección de datos

que se utilizó fue una encuesta en la que se llega a las siguientes conclusiones: Existe una correlación significativa alta entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales en el individual directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari.

El clima organizacional de la institución es adecuado para el individual y las relaciones interpersonales también parecen las adecuadas, con tendencia a mejorar.

También Monteza, (2012), en su tesis, "Influencia del clima organizacional en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico ESSALUD", Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo - Chiclayo. Se concluyó en lo siguiente:

Las enfermeras del centro quirúrgico del hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, respecto al clima laboral calificarán como medianamente ideal, predominando como potencial la autorrealización, estando impedidos en lograrlo en su máximo. En este sentido, los autores citados coinciden en admitir la importancia de conocer las características de las habilidades gerenciales y el clima laboral.

Así mismo, Montalvo, (2011), en su tesis, "El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí". Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. Se concluyó en lo siguiente:

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente que es percibido por el individual docente.

Al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación moderada.

De igual forma Peláez (2010), en la investigación "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos" se propuso determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente, de manera tal que a medida que se incrementa el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. Es un estudio sustantivo, descriptivo-correlacional. El instrumento empleado es un cuestionario con escalamiento tipo Likert. La

investigación se realizó sobre una población de 200 empleados y 200 clientes de la empresa Telefónica del Perú. La muestra fue de tipo criterial. Concluyó que: Existe relación directa entre el clima organizacional (área de relaciones interpersonales, área de estilo de dirección, área del sentido de pertenencia, área de distribución de recursos, área de estabilidad, área de claridad y coherencia de la dirección, área de valores colectivos) y la satisfacción del cliente en la empresa telefónica del Perú.

A nivel local tenemos a Cama (2014), en su tesis, "Clima organizacional y sus implicancias en la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas rurales – Moquegua", este trabajo de investigación responde a una investigación de tipo correlacional explicativo con diseño transeccional correlacional causal, se trabajó con una población de 54 unidades muestrales constituido por docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Moquegua. Concluyo: Se ha logrado determinar que existe una relación positiva de $r=0,731$ entre el clima organizacional y la gestión educativa de los directores. Es decir, a un buen clima organizacional le corresponde un buen desarrollo de la gestión educativa, o a un deficiente clima organizacional le corresponde una deficiente gestión educativa; esta relación sucede en un 53,4% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r = 0,534$.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

En cuanto a la variable 1: Relaciones interpersonales; En la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales (Dalton, 2007).

Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el individual administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral (Martínez et al., 2010).

Aporte; Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el singular se siente cómodo, ello repercute en la persona y en su actividad, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

Para la existencia de buenas relaciones interpersonales, los trabajadores deben desarrollar sus habilidades comunicativas, adquirir compromiso organizacional y tener dominio del estilo de liderazgo democrático mediante la práctica del respeto hacia los demás.

En cuanto a las dimensiones de las relaciones interpersonales. Tenemos:

Habilidades comunicativas. La comunicación es un proceso que permite al hombre intercambiar el mensaje, a través de un sistema de signos, símbolos o comportamientos comunes, mediante la comunicación verbal y no verbal (Dalton, 2007).

En el proceso de interacción dentro de una institución, un profesor, un trabajador envía mensajes a sus colegas o al director de manera viceversa (en el caso de las organizaciones educativas). El mensaje se envía de diferentes maneras, mediante el uso de la palabra oral o escrita (verbal); o a través de gestos, movimientos, expresión facial, etcétera (no verbal), según el propósito comunicativo que son interpretados por el receptor.

La comunicación es, pues, la vía más importante por donde circulan todos los mensajes que se emiten a cada segundo en el mundo (Alborés, 2005). Es por ello que nadie podría asegurar su existencia sin comunicarse con los demás. La comunicación en sus diversas formas y códigos es imprescindible y decisiva.

La comunicación se caracteriza como un circuito en el que interactúan y se interrelacionan de manera simultánea dos o más personas a través de un conjunto de signos o símbolos comunes a ambos (Diez, 2006). En la actualidad, gracias a la tecnología la comunicación permite que la comunicación se produzca al instante. Por ello el uso de algunos canales es masificado y hace que los mensajes lleguen más rápido al destinatario.

Wiemann (2011) manifiesta que, en las relaciones interpersonales de una organización, la comunicación es compleja. A veces surgen situaciones en que un individuo impresiona a otro hasta convertirse en una amistad o que ocurra algo que no les guste y se decepcionen el uno del otro; como consecuencia de esto la relación se debilita. Entonces el esfuerzo consistirá en ver los aspectos positivos de aquel o aquella persona para fortalecer y mejorar la relación. Por consiguiente, mantener y conservar una buena relación con los colegas de trabajo significa aceptar las debilidades y fortalezas, los defectos y las virtudes, saber convivir aceptando las diferencias. Una comunicación exitosa no requiere sentido común, también control de los sentimientos, interpretaciones y conductas de uno mismo. Para que el individuo mantenga una comunicación exitosa con los demás miembros de su entorno, debe saber gestionar sus emociones.

Comunicación asertiva. La comunicación asertiva es una habilidad que posee la persona para expresar lo que cree, piensa o siente sin agredir a los demás, sin herir las susceptibilidades (Silva et al., 2008). Esto quiere decir que el individuo debe saber cuál es la forma y manera de manifestar adecuadamente su opinión en un marco de respeto y afecto, pero diferenciando lo que es positivo y negativo.

Sanz (2005) afirma que la comunicación asertiva consiste en expresar lo que se piensa sin ofender o atacar con opiniones agresivas; después ni las disculpas justifican lo manifestado en ese momento. Las opiniones tienen que ser atinadas y acertadas de lanzar un punto de vista, se tiene que pensar en las consecuencias que este puede generar o afectar a alguien.

Comunicación empática. La comunicación empática es la capacidad de ponerse en el lugar de otro, es generar una relación de cordialidad, amabilidad, sinceridad y de deducir su reacción (Porret, 2010). La persona que ha desarrollado la capacidad de comunicarse en forma empática con sus pares tiene el deber de saber comprender lo que sienten y piensan los demás; siempre se comunicará de modo adecuado y dirá lo pertinente y en la forma

debida.

Martínez, et al. (2005) afirma que la comunicación empática es la habilidad para entender las emociones de los demás y tratarlos de manera adecuada, con amabilidad. Esta capacidad es la pieza principal de la comunicación en el entorno laboral. En el ambiente escolar se debe promover una adecuada comunicación entre los directivos, jerárquicos, docentes, auxiliares, administrativos, es decir, con todo el singular de la institución. Por otro lado, también se debe mantener una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia.

Apertura de escucha. La capacidad de escucha es muy importante en el proceso de comunicación; aunque a pesar de los esfuerzos muy poco se practica. Escuchar es importante en una comunicación singular o grupal, en todos los niveles, en las reuniones. A través de ella se puede fomentar sentimientos positivos de empatía y asertividad (Dalton, et al., 2007).

La capacidad de escucha es uno de los aspectos fundamentales para fortalecer las relaciones humanas sólidas. Cobra mucha importancia en todas las actividades que desarrollamos con nuestros colegas, estudiantes, padres o directivos para lograr acuerdos o resultados positivos que beneficie a todos. Pero las barreras (como falta de interés del receptor ruidos externos, vocabulario limitado, bajo volumen de la voz, prejuicios) provocan malestar en el emisor o receptor (Dalton et al., 2007).

Escuchar de manera activa es un esfuerzo consciente que debe convertirse en una práctica frecuente para evitar el deterioro de las relaciones.

Compromiso organizacional. El compromiso organizacional es el grado en que un singular se identifica con la institución donde labora, con sus objetivos y metas (Amorós, 2007). La aspiración y anhelo del singular es quedarse como integrante de la institución donde labora.

El compromiso organizacional es la lealtad e identificación que tiene un

individuo con su trabajo y con la política de la organización (Gadow, 2010).

El compromiso se manifiesta en las actitudes de fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos de la institución, voluntad proactiva en beneficio de la institución, el deseo de participar en la construcción de instrumentos de gestión, documentos, proyectos, interés arraigado por convertirse en parte de la organización. Si bien, existen trabajadores que no demuestran compromiso con las metas y objetivos de la institución, ello genera malestar en los demás trabajadores y dificulta el logro de los objetivos previstos.

El compromiso organizacional se relaciona con el compromiso laboral, es decir el grado de compromiso que desarrolla una persona para con la institución en la cual labora (Amorós, 2007). El trabajador comprometido se identifica con las funciones que desempeña, le interesa lo que realiza, participa activamente en todas las actividades programadas y valora su trabajo. Por lo general demuestran en sus actitudes la responsabilidad, identidad, compromiso y respeto a los demás.

Estilos de liderazgo. Para hablar de liderazgo, se debe tener bien claro primero quién es un líder.

Un líder es un modelo de visión y cambio en una organización (Gadow, 2010). Sus competencias y capacidades son clave para entender la dinámica y los retos que se enfrenta en el entorno laboral.

Liderazgo autoritario. Las políticas y actividades de trabajo son decididas por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo (Ayoub, 2010). Un empleado hace lo que le indican, lo que le mandan. La motivación del trabajador se basa en el miedo a ser castigado. Centraliza el poder y la toma de decisiones.

Liderazgo democrático. En este tipo de liderazgo, las políticas de las organizaciones son discutidas y tomadas por todos los integrantes de la organización bajo la asistencia del líder (Ayoub, 2010). Los miembros se desempeñan en un marco de libertad y respeto. El líder promueve el bienestar para el grupo, solicita opiniones y las escucha.

Liderazgo free o permisivo. El líder permisivo no toma control del grupo. Permite libertad para decidir y actuar, pero sí proporciona los materiales necesarios (Ayoub 2010). No le interesa participar en cualquier circunstancia y demuestra una personalidad conformista, apartada de la realidad, indecisa, pasivo-evasivo.

Según Dalton et al. (2007), estos líderes admiten que los trabajadores se conduzcan con libertad, proporcionando información cuando lo pidan. No le interesa aumentar la productividad o motivar a los trabajadores. Se asignan tareas, pero no se dirigen ni se controlan. Los directores de las instituciones educativas permisivos consienten en que el singular se dirija a sí mismo; no se preocupa por dirigirlos o controlarlos.

Variable: Clima organizacional. Mencionamos a: Navarro (2006) señala, el clima organizacional, como un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de cultura organizacional, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad.

Refiriéndose al clima dentro de las instituciones educativas, López (2012), definen al clima escolar como "un constructo multidimensional que hace referencia a las percepciones, pensamientos y valores" construido por los miembros de una institución educativa en torno a su clima y de las relaciones interpersonales desarrolladas en el ambiente de trabajo. Es decir, para hablar de clima organizacional en las escuelas es preciso referirse a factores individuales, como son las percepciones sobre la realidad, la forma de pensar y los valores que poseen los individuos. Todos estos definirán la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro del ambiente escolar.

Chiang, Martín, y Núñez (2010) conciben al clima organizacional como un

conjunto de características o atributos del ambiente de trabajo, al que los trabajadores, en su conducta como en sus sentimientos, aluden para referirse a su medio laboral y a la interacción que se crea en este. En esta concepción, el clima es una propiedad de la organización, un conjunto de variables que la describen. "Los aspectos objetivos del contexto son el grado de formalización, de centralización, la tecnología, el tamaño, el lugar físico, la comunicación, etcétera".

Chiang et al (2010), considera como supuestos básicos del clima organizacional:

- El clima, característica de la institución educativa que influye en la percepción personal.
- En la formación del clima organizacional, además de las características individuales intervienen principalmente los factores estructurales.
- El clima, como atributo específico de la organización, puede inducirse de la forma en que la organización se interrelaciona con sus miembros.
- Si existen dos realidades semejantes, los individuos que trabajan en ellas pueden desarrollar percepciones semejantes de las características objetivas de la organización.
- La visión del clima implica una medición objetiva de las propiedades y procesos organizacionales. La unidad de análisis es la organización.

Es posible que en la formación del clima organizacional intervengan factores estructurales como la organización interna, las políticas establecidas, las características individuales de los trabajadores y la relación que se crea en el ambiente de trabajo. Cada institución tiene características particulares, propias y peculiares según el contexto en que se ubica y el clima es el resultado de la percepción de los trabajadores sobre el entorno laboral.

Finalmente se puede afirmar que el clima organizacional está constituido por el conjunto de apreciaciones que se forma cada individuo respecto de la realidad observada en la institución. Estas apreciaciones están determinadas por las

creencias, valores, actitudes, comportamientos, pensamientos, la infraestructura, la tecnología y la comunicación. Pueden ser positivas o negativas, e influirán o afectarán las relaciones interpersonales.

Asimismo, mencionamos las dimensiones del clima organizacional.

Estructura organizacional. En materia de estructura organizacional no se trata solo de conocer el número de los niveles organizativos que tiene la empresa o el número de personas controladas por un solo jefe, sino también las partes, su forma de funcionamiento, interrelación y comunicación con las distintas áreas de la institución, los factores externos que influyen en ella, etcétera (De Los Ángeles, 2010). Es importante conocer el tipo de estructura organizativa que predomina en la institución y el funcionamiento de esta.

Para analizar la estructura organizativa de la institución educativa se debe contar con un organigrama general y otro específico de las distintas áreas y funciones de los comités, comisiones, equipos de trabajo internos de la organización. Asimismo, externos, si los hubiera. Para los directivos, individual jerárquico, docente, administrativo y auxiliar de una institución educativa es importante conocer bien la estructura organizativa, el funcionamiento, el flujo de la comunicación que se da dentro de la organización. Los directivos deben delegar funciones sin parametrar ni restringir la comunicación.

Trabajo en equipo. En el trabajo en equipo, cada miembro aporta diversos tipos de conocimientos y habilidades que permite alcanzar resultados difíciles de lograr con el aporte individual (Bagner, 2009). El trabajo en equipo representa eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados. Es un trabajo muy ventajoso: permite aprender de los demás e intercambiar información, desarrolla la iniciativa, toma de decisiones, creatividad, dominio y saber escuchar, al compartir las personas se motivan; la comunicación es gratificante y termina muchas veces en la amistad, se mejora el método de trabajo y finalmente se obtiene mejores resultados.

Por tanto, en el entorno laboral de las instituciones educativas se debería

promover el trabajo en equipo, porque presenta eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados. Frente a la acción singular, el trabajo en equipo ofrece mayores ventajas al optimizar los recursos necesarios: hace posible que la persona desarrolle su potencialidad; fortalece el método de trabajo y permite llegar a resultados óptimos.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se relaciona con las necesidades que se conocen y puedan verbalizarse o explicitarse. En el ambiente escolar, se manifiesta la necesidad de capacitación, innovación, comprensión del ejecutivo etcétera.

Además de las necesidades están las expectativas que responden a necesidades de las cuales las personas no se dan cuenta o no saben, pero al ser satisfechas generan agrado y felicidad. En instituciones públicas es un poco difícil satisfacer este tipo de necesidades. Muchas veces están condicionadas a determinados factores. Por ejemplo, el ascenso de escala depende de otras esferas según la normatividad dada.

La satisfacción en el trabajo, es la actitud general de la persona hacia el trabajo que desempeña; se relaciona con varios aspectos como la interacción con los colegas, directivos, el cumplimiento de políticas organizacionales, estándares de desempeño, etcétera (Amorós, 2007). Esto quiere decir que la evaluación de la satisfacción del individual es la suma de muchos elementos físicos y no psicológicos del entorno laboral. Algunos determinantes son: trabajo mental regulado, reconocimientos, condiciones favorables, comodidad, tener colegas cooperativos, compatibilidad entre colegas y el puesto de trabajo.

Regulación de conflictos. La regulación de conflictos es la capacidad para negociar y resolver diferencias y contradicciones que surgen en el ambiente laboral (Acosta, 2011). Esta habilidad directiva puede poseerla cualquier otro trabajador de una institución educativa para resolver y negociar desacuerdos. Puesto que el conflicto es un aspecto inescapable en el entorno laboral, es algo típico que pueda surgir en el trabajo como en la vida en cualquier contexto,

marcado por intereses particulares o por las limitaciones del entorno con demandas crecientes.

Dado que los conflictos son comunes en la vida de la organización, el administrador debe saber desactivarlos a tiempo y evitar que estallen. Una cualidad importante del administrador es su capacidad para administrar conflictos, Chiavenato (2009). La intervención oportuna y pertinente de los directivos en la solución de conflictos entre los trabajadores o equipos de trabajo de una institución es necesario para evitar que se produzcan indiferencias, malestar y afecte la imagen de la institución, incluso el logro de objetivos, por ello es importante adoptar diferentes enfoques y estilos de administración de conflictos en una organización educativa.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

P1. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?

P2. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?

P3. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?

P4. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?

1.5 Justificación del estudio.

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

Relevancia social: porque sus soluciones están dirigidas a los miembros de una sociedad; al beneficiarse uno de sus miembros, los resultados impactan en la sociedad que los incluye. La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a mejorar problemas educativos en los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en el clima organizacional de los docentes.

Teórica: permite, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: relaciones interpersonales y el clima organizacional; dicha información será el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información.

Metodológica: posibilita la construcción de instrumentos de recolección de datos; estos instrumentos fueron validados y confiabilizados. La forma ordenada como se siguió la ruta del diseño de investigación que garantice estas características, por tanto, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.

Práctica: porque al desarrollar las relaciones interpersonales, se fortalece el clima organizacional.

1.6. Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general:

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

H0: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas:

H1. Existe relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H2. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H4. Existe relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

1.7 Objetivo.

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

1.7.2 Objetivos específicos:

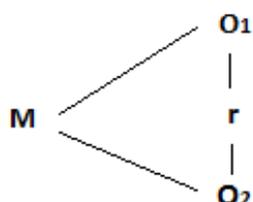
- O1.** Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.
- O2.** Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.
- O3.** Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.
- O4.** Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación que corresponde al trabajo de investigación es el transversal correlacional que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

El siguiente diagrama presenta la estructura del diseño correlacional:



Dónde:

M = Muestra docentes de la institución educativa

O1 = Variable 1 Relaciones interpersonales.

O2 = Variable 2 Clima organizacional.

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización.

Variable 1: Relaciones interpersonales

Según Martínez et. Al. (2010), Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el individual

administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral. Para ello consideramos 3 dimensiones como son: Dimensión habilidades comunicativas (comunicación asertiva, comunicación empática y apertura de escucha), Dimensión compromiso organizacional (compromiso laboral, compromiso colectivo y trabajo en equipo). Dimensión estilos de liderazgo (líder autoritario, líder democrático y l'aissez-faire).

Variable 2: Clima organizacional

Según Chiavenato, (2000), "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional".

Para lo cual se consideró las siguientes dimensiones: Estructura organizacional (nivel organizativo, distribución de funciones), trabajo en equipo (participación en equipos de trabajo, motivación laboral y roles asignados), regulación de conflictos (toma de decisiones y resolución de conflictos)

Operacionalización de variables:

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V 1: RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el individual administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral (Martínez et al., 2010).	Las relaciones interpersonales se evaluarán en las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Esta variable se evaluará	D1 Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva. Comunicación empática. Apertura de escucha	Totalmente de acuerdo. De acuerdo.
			D2 Compromiso organizacional	Compromiso laboral. Compromiso colectivo. Trabajo en equipo.	Medianamente de acuerdo. En desacuerdo.

		mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.	D3 Estilos de liderazgo	Líder autoritario. Líder democrático. Laissez-faire	Totalmente en desacuerdo.
V 2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato, (2000) "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional".	El clima organizacional se evaluará en las dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.	D1 Estructura organizacional	Nivel organizativo. Distribución de funciones.	Totalmente de acuerdo.
			D2 Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo. Motivación laboral. Trabajo en equipo	De acuerdo. Medianamente de acuerdo.
			D3 Satisfacción laboral	Condiciones favorables. Sistema de reconocimiento	En desacuerdo.
			D3 Regulación de conflictos	Toma de decisiones. Resolución de conflictos.	Totalmente en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra.

Población:

La población en la presente investigación está constituida por 25 docentes de la institución educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Muestra:

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Hernández, et al. 2014).

Para una población total de 25 docentes y un margen de error de 1 %, la muestra deberá ser de los 25 docentes, lo que es igual a la muestra censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica de recolección de datos:

Las técnicas, son procedimientos sistematizados, por lo tanto, en la presente investigación, la técnica fue seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, el porqué, para qué y cómo se investiga. La técnica empleada en la investigación es la encuesta.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos:

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos.

Los instrumentos empleados en la investigación son los cuestionarios sobre: relaciones interpersonales y el cuestionario sobre el clima organizacional, tal como se detalla a continuación:

Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Tiene como propósito determinar el nivel de relaciones interpersonales docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. El cuestionario consta de 18 ítems.

j) Ficha técnica.

Nombre del instrumento	: Cuestionario de relaciones interpersonales
Autor	: Soto Amésquita, Elizabeth Nancy
Administración	: Individual
Año	: 2017
Aplicación	: docentes.
Duración	: 25 minutos

Nº total de Ítems : 18 ítems.

ii) Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre relaciones interpersonales partiendo de la variable general, dividida en 3 dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Dimensión habilidades comunicativas: El proceso de comunicación implica la emisión de señales, tales como sonidos, gestos o señas con la única intención de dar a conocer un mensaje. Para que la comunicación, el mensaje, llegue a buen puerto, al destinatario, será necesario que cuente con las habilidades de decodificación e interpretación del mensaje.

Dimensión compromiso organizacional: Es un sistema diseñado para alcanzar satisfactoriamente determinados objetivos o metas, a su vez, pueden estar conformados por otros subsistemas que cumplen funciones específicas.

Dimensión estilos de liderazgo: El Liderazgo es la capacidad de poder tomar la iniciativa de influir en las creencias, valores para gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa u organización.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 18 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: Totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), medianamente de acuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).

Para evaluar la variable 1 (relaciones interpersonales) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en los siguientes cuadros:

Tabla 2

CATEGORIZACIÓN		
TD	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
MD	Medianamente de acuerdo	3
DA	De acuerdo	4
TA	Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia.

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Relaciones interpersonales (variable 1)

Habilidades comunicativas: (Dimensión 1)

Comunicación asertiva (indicador 1): Ítems (1, 2).

Comunicación empática (indicador 2): Ítems (3,4)

Apertura de escucha (indicador 3): Ítems (5,6)

Compromiso organizacional: (dimensión 2)

Compromiso laboral (indicador 4): Ítems (7,8)

Compromiso colectivo. (Indicador 5): Ítems (9,10)

Trabajo en equipo (indicador 6): Ítems (11,12)

Estilos de liderazgo: (dimensión 3)

Líder autoritario (indicador 7): Ítems (13,14)

Líder democrático (Indicador 8): Ítems (15,16)

Laissez-faire (indicador 9): Ítems (17,18)

iii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente a una muestra (10 docentes) de otra institución educativa con

características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable relaciones interpersonales; asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la fórmula

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

Donde:

n : número de docentes (muestra)

Xi: valores obtenidos en el momento 1

Yi: valores obtenidos en el momento 2

r>0.20 (cada Ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 3 maestros, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores.

Este Instrumento incluye 18 ítems correspondientes a las dimensiones: D1, D2 y D3.

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre **relaciones interpersonales** después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.867$; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable **relaciones interpersonales**.

Tabla 3

Estadísticas de total de elemento relaciones interpersonales.

Nº de ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	66,25	46,197	,234	,889
2	66,55	43,208	,645	,870
3	66,20	44,800	,466	,877
4	66,75	45,882	,529	,875
5	66,95	43,629	,751	,868
6	66,25	46,618	,251	,886
7	66,40	41,095	,800	,863
8	66,80	42,379	,626	,871
9	66,70	42,116	,727	,867
10	66,75	43,355	,530	,875
10	66,40	44,358	,590	,873
11	66,75	44,408	,538	,874
12	66,00	45,579	,427	,878
13	66,05	47,945	,204	,884
14	65,75	47,566	,280	,882
15	66,55	45,103	,500	,876
16	66,35	45,397	,602	,873
17	65,65	45,503	,615	,873

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,234 y Alfa de Cronbach de ,867 se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

Cuestionario sobre clima organizacional

Tuvo como propósito conocer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa especial María auxiliadora de Moquegua 2017, el cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos. El cuestionario consta de 18 ítems.

Ficha técnica

Nombre del instrumento	: Cuestionario de clima organizacional
Autor	: Soto Amésquita, Elizabeth Nancy
Administración	: Individual
Año	: 2017
Aplicación	: docentes
Duración	: 25 minutos
Nº total de Ítems	: 18 ítems.

i) Descripción de la Prueba.

Se presenta el instrumento elaborado sobre clima organizacional partiendo de la variable general, dividida en 4 dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Estructura organizacional: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. La labor siempre será más fructífera y gustosa cuando se vive en comunidad.

Satisfacción laboral: Satisfacción laboral, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etcétera. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador

Regulación de conflictos: Es la actuación que favorece el consenso entre las partes con intereses u opiniones contrapuestas, podría considerarse como un método de regulación de conflictos.

Para evaluar la variable 2 (clima organizacional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

CATEGORIZACIÓN		
TD	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
MD	Medianamente de acuerdo	3
DA	De acuerdo	4
TA	Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia.

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Clima organizacional: (variable2)

Estructura organizacional (Dimensión 1)

Nivel organizativo (Indicador 1): Ítems (1, 2).

Distribución de funciones (indicador 2): Ítem (3,4).

Trabajo en equipo (dimensión 2)

Participación en equipos de trabajo (indicador 3): Ítem (5,6).

Motivación laboral (indicador 4): Ítems (7,8).

Roles asignados (indicador 5): Ítem (9,10).

Satisfacción laboral (Dimensión 3)

Condiciones favorables (indicador 6): Ítems (11,12).

Sistema de reconocimiento (indicador 7): Ítems (13,14).

Regulación de conflictos (Dimensión 4)

Toma de decisiones (indicador 8): Ítems (15,16).

Resolución de conflictos (indicador 9): Ítems (17,18).

ii) Prueba Piloto

El instrumento elaborado se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto equivalente 10 docentes de otra institución educativa con características parecidas a la muestra de la presente investigación para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística. Antes de aplicar la prueba piloto se evaluó la claridad de las preguntas y si contextualmente medían el contenido que se espera en la variable sobre clima organizacional, asimismo la pertinencia de los distractores considerados para cada ítem.

iii) Validación del Instrumento

Antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con la fórmula

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

Dónde:

n : número de docentes (muestra)

X_i : valores obtenidos en el momento 1

Y_i : valores obtenidos en el momento 2

r > 0.20 (cada Ítem)

En el cuestionario se incorporó las modificaciones sugeridas por el juicio de expertos, 3 maestros, quienes opinaron que puede ser aplicado a la muestra de estudio de la presente investigación, porque encontraron que existe coherencia entre los objetivos, la hipótesis, las variables, las dimensiones y los indicadores. Este Instrumento incluye **18 ítems** correspondientes a cada una de las dimensiones.

v) Confiabilidad del Instrumento

Se hizo la prueba de Fiabilidad interna del Instrumento cuestionario sobre clima organizacional después de aplicado el Instrumento a la muestra piloto empleando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

∑S_i²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de α = 0.912 este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad situación

que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable

Tabla 5
Estadísticos de elementos de clima organizacional.

Nº de ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	67,70	52,116	,643	,899
2	68,00	49,895	,781	,894
3	68,05	51,945	,640	,899
4	67,25	55,987	,410	,905
5	67,25	55,145	,524	,903
6	67,35	55,818	,454	,905
7	68,05	52,892	,719	,898
8	68,25	51,776	,583	,901
9	67,55	52,050	,630	,900
10	67,65	52,871	,698	,898
11	67,85	54,871	,479	,904
12	67,80	56,379	,269	,909
13	67,95	52,261	,572	,902
14	67,65	53,503	,538	,902
15	68,45	48,576	,732	,896
16	67,40	53,305	,588	,901
17	67,40	54,779	,429	,905
18	67,30	54,432	,447	,905

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Con los valores de la columna (3) Correlación elemento-total corregido y Alfa de Cronbach si se elimina el elemento de la columna (3), son empleados para un análisis de discriminación de ítems, si es prudente que el ítem permanezca o sea eliminado de la escala. Se puede observar en la tercera columna el menor es ,269 y Alfa de Cronbach de ,912 se puede considerar que los ítems tienen una correlación significativa.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para el análisis estadístico se procedió a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. En el análisis estadístico inferencial se usó el “Coeficiente de Correlación de Pearson” lo cual se determinó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, para hallar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

2.6. Aspectos éticos.

En el trabajo de investigación y en cualquier clase de publicación se tiene que considerar diversos principios jurídicos y éticos. En esta investigación se salvaguardó la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo el investigador conoce y puede identificar así mismo tuvo en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio.

Por otro lado, la recolección de datos fue imparcial y los datos recogidos reflejan la realidad de estudio.

Las citas de los autores fueron expresadas estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

III. RESULTADOS.

3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

3.1.1 Variable relaciones interpersonales

Tabla 6

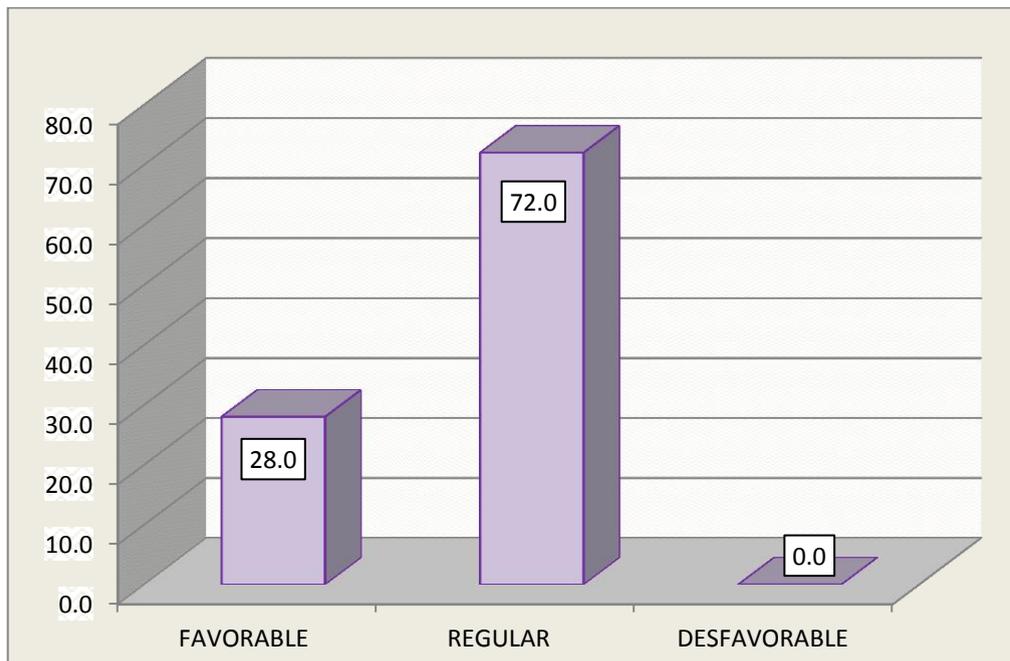
Relaciones interpersonales.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	7	28.0
REGULAR	18	72.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales.

Gráfico 1

Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a las relaciones interpersonales, en este aspecto mencionamos que 18 docentes lo cual equivale al 72% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 7 docentes equivalente al 28% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a las relaciones interpersonales, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución educativa especial María auxiliadora, por lo que debemos considerar en mejorar los diferentes aspectos como habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

3.1.2 Análisis por dimensiones de la variable relaciones interpersonales

Tabla 7

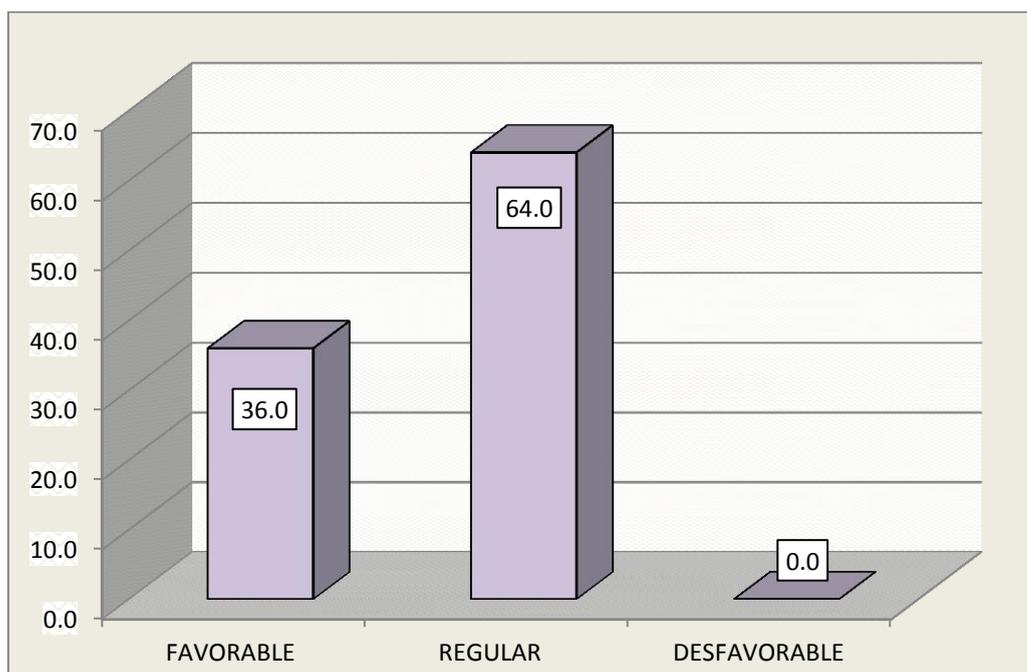
Habilidades comunicativas.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	9	36.0
REGULAR	16	64.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales.

Gráfico 2

Habilidades comunicativas



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales, en este aspecto mencionamos que 16 docentes lo cual equivale al 64% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 9 docentes equivalente al 36% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a las habilidades comunicativas de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a las habilidades comunicativas considerando que se debe mejorar diferentes aspectos que

permitan poder relacionarse mejor entre los docentes para mejorar este nivel de la dimensión en estudio.

Tabla 8

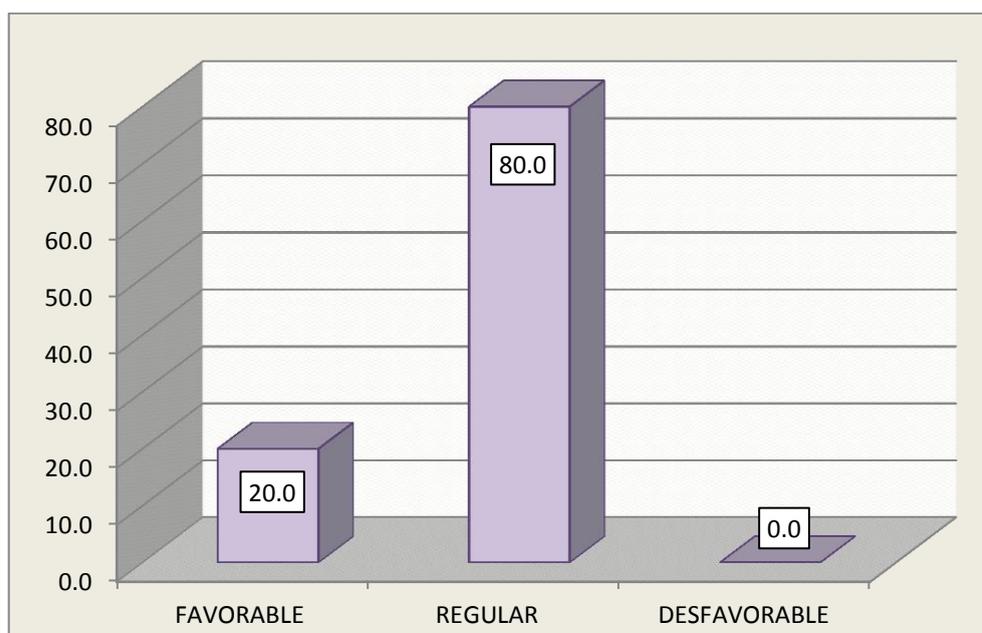
Compromiso organizacional.

nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	5	20.0
REGULAR	20	80.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales.

Gráfico 3

Compromiso organizacional



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales, en este aspecto mencionamos que 20 docentes lo cual equivale al 80% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 5 docentes equivalente al 20% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto al

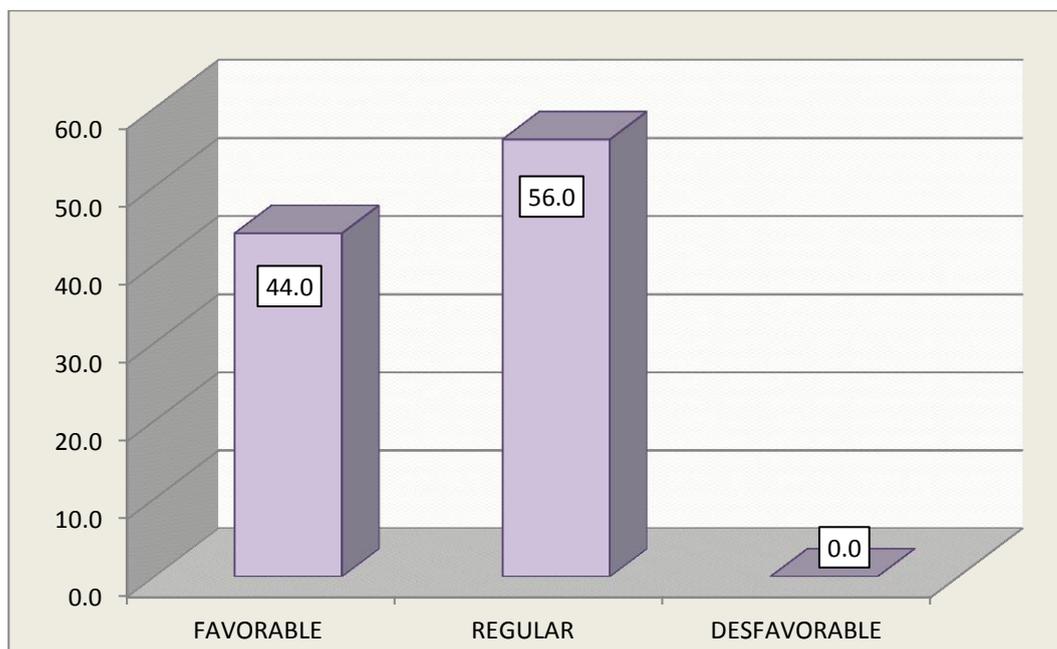
compromiso organizacional de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto al compromiso organizacional considerando que se tiene que mejorar diferentes aspectos que permitan elevar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa especial María auxiliadora de Moquegua.

Tabla 9
Estilos de liderazgo.

nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	11	44.0
REGULAR	14	56.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales.

Gráfico 4
Estilos de liderazgo



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales, en este aspecto

mencionamos que 14 docentes lo cual equivale al 56% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 11 docentes equivalente al 44% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a los estilos de liderazgo de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a los estilos de liderazgo considerando que se debe mejorar el nivel de liderazgo en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

3.1.3 Variable: Clima Organizacional

Tabla 10

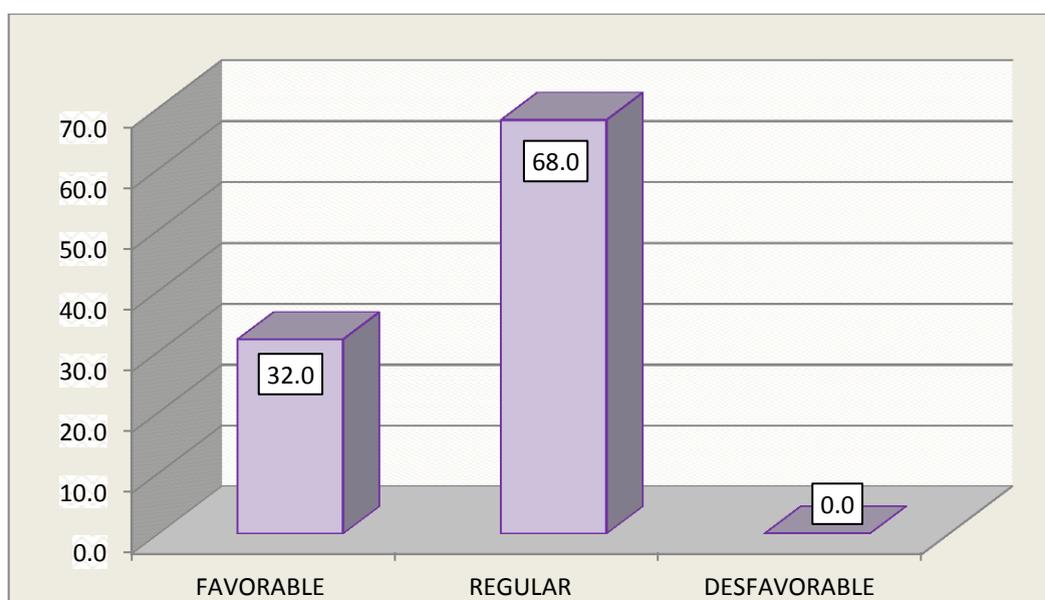
CLIMA ORGANIZACIONAL.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	8	32.0
REGULAR	17	68.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Gráfico 5

CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 17 docentes lo cual equivale al 68% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 8 docentes equivalente al 32% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a la variable clima organizacional, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a la variable clima organizacional de los docentes en el Centro de Educación Básica especial María Auxiliadora de Moquegua, por lo que debemos considerar en mejorar los diferentes aspectos como estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

3.1.4 Análisis por dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 11

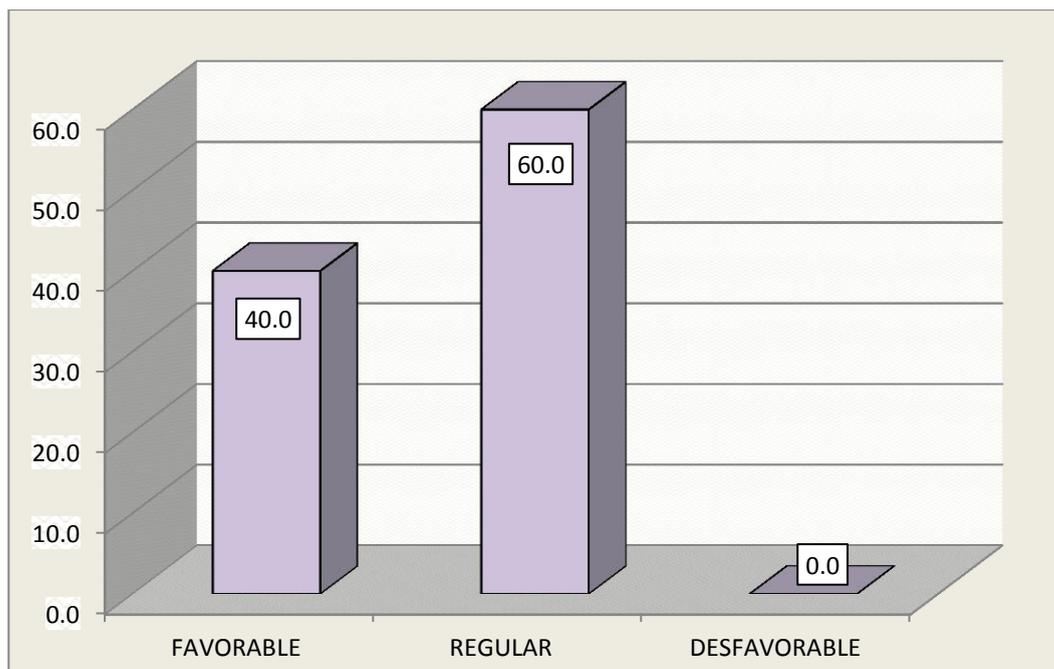
Estructura organizacional.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	10	40.0
REGULAR	15	60.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Gráfico 6

Estructura organizacional



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 15 docentes lo cual equivale al 60% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 10 docentes equivalente al 40% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a la estructura organizacional de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a la estructura organizacional, considerando que se debe fortalecer esta estructura y así poder elevar el nivel de la dimensión en estudio en la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

Tabla 12

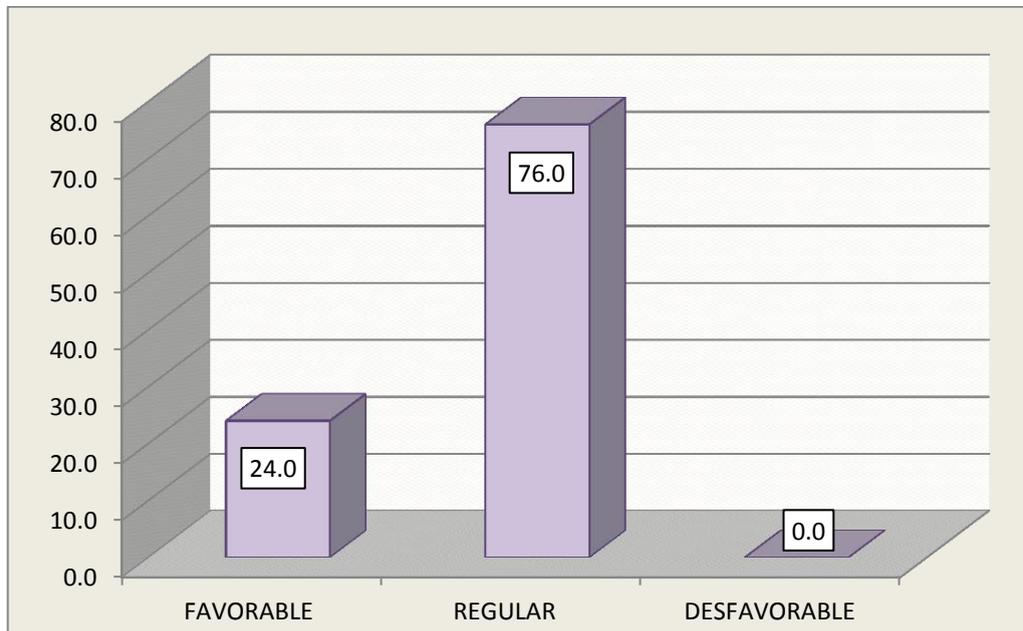
Trabajo en equipo.

nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	6	24.0
REGULAR	19	76.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Gráfico 7

Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 19 docentes lo cual equivale al 76% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 6 docentes equivalente al 24% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto al trabajo en equipo de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto al trabajo en equipo, considerando que los docentes deben integrarse más para poder incrementar el nivel de esta dimensión en la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

Tabla 13

Satisfacción laboral.

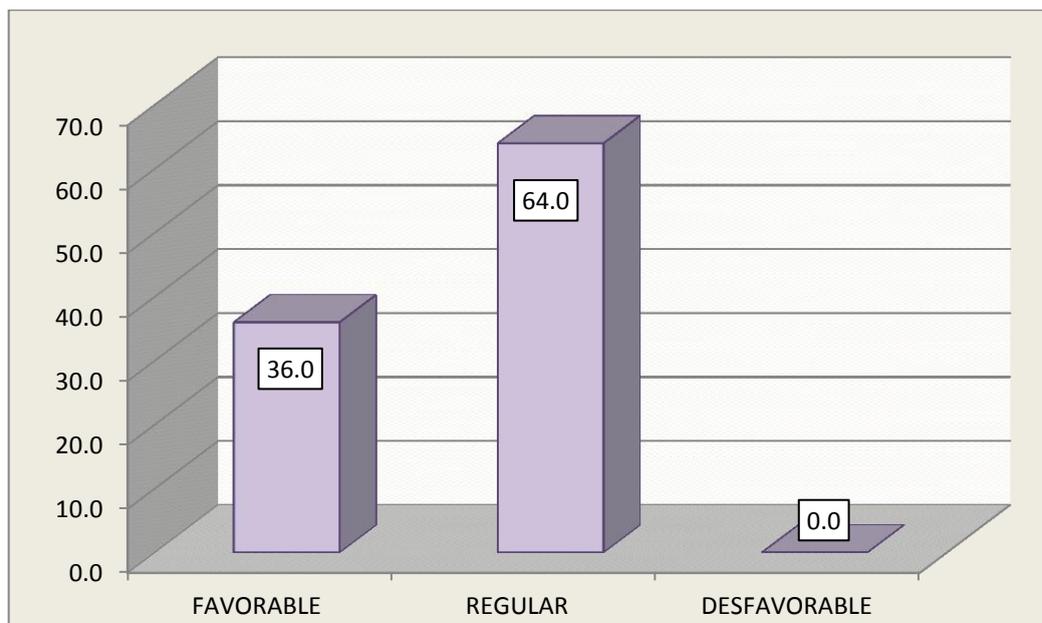
nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	9	36.0

REGULAR	16	64.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Gráfico 8

Satisfacción laboral



Fuente: Tabla 13

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión satisfacción laboral de la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 16 docentes lo cual equivale al 64% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 9 docentes equivalente al 36% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a la satisfacción laboral, considerando que se debe mejorar las condiciones de trabajo para poder mejorar el nivel de esta dimensión en la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

Tabla 14

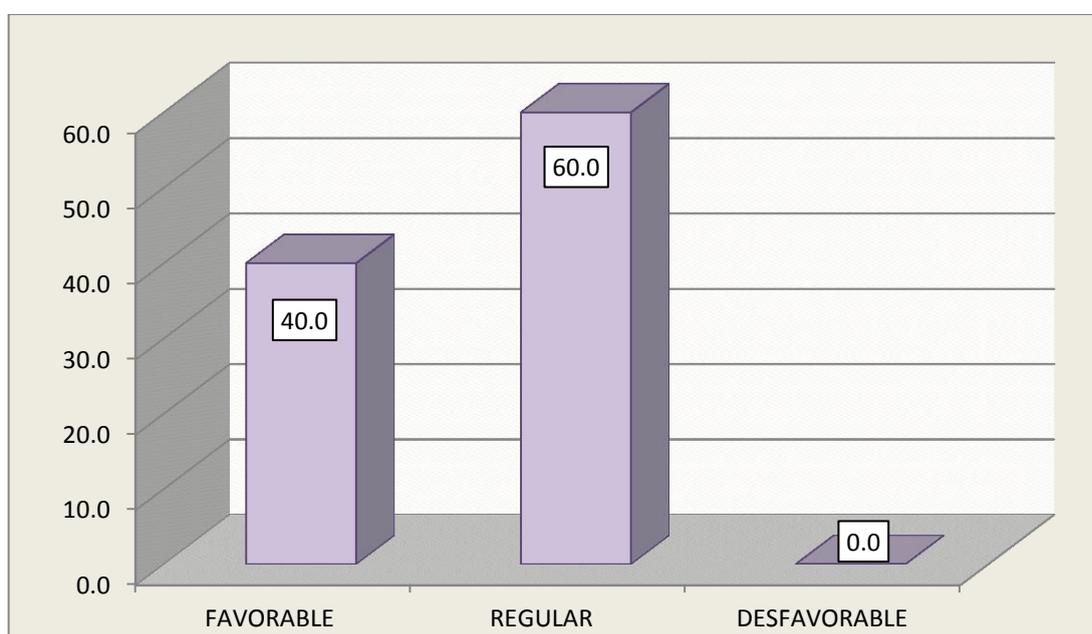
Regulación de conflictos.

nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	10	40.0
REGULAR	15	60.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Gráfico 9

Regulación de conflictos



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la dimensión regulación de conflictos de la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 15 docentes lo cual equivale al 60% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 10 docentes equivalente al 40% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a la regulación de conflictos de los docentes, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a la regulación de conflictos, considerando que se debe trabajar en reducir más los conflictos en la

institución para poder lograr un nivel favorable en esta dimensión en la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua.

3.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

3.2.1 Prueba de normalidad de las variables en estudio.

El análisis de normalidad de la distribución de las variables se hizo mediante la prueba **Shapiro-Wilk** para una sola muestra.

Para el contraste de normalidad de la distribución, se ha utilizado el criterio del p-valor (en este caso, la significación asintótica), rechazando la hipótesis nula (hipótesis de normalidad) al nivel α cuando el p-valor es menor que α , y aceptándola en caso contrario (Pérez, 2005). Esto es:

H_0 : La distribución no difiere de la normalidad.

H_1 : La distribución de la muestra no cumple con el supuesto de normalidad

H_0 : $p > 0.05$

H_1 : $p \leq 0.05$

Tabla 15.

Prueba de Shapiro Wilk para una muestra.

	Pruebas de normalidad				
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl Sig.
Relaciones interpersonales	,146	25	,220	,975	25 , 198
Clima organizacional	,179	25	,095	,913	25 , 083

Fuente: Fuente: Elaborado por el autor

Interpretación:

En la tabla 15 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de **Shapiro-Wilk** aplicado a las variables de estudio.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, son mayores a $\alpha = 0.05$; este valor indica que los datos corresponden a una distribución normal; por lo tanto, debe considerarse una prueba paramétrica y en este caso se aplica la prueba de Coeficiente de correlación de Pearson.

3.2.2 Comprobación de la hipótesis general.

La hipótesis general se enuncia en los siguientes términos:

Ho : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Ha : Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 16.

Correlación entre las variables: Relaciones interpersonales y clima organizacional.

		Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,796
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,796	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

3.2.3 Hipótesis específicas.

La primera hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H_1 : Existe relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

$H_0: r = 0$, si $p > 0,05$

$H_1: r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 17.

Correlación entre relaciones interpersonales y estructura organizacional.

		Relaciones interpersonales	Estructura organizacional
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,608
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,608	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,608 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

La segunda hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H_1 : Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : $r = 0$, si $p > 0,05$

H_1 : $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 18.

Correlación entre relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

		Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,825
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,825	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,825 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

La tercera hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H_1 : Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : $r = 0$, si $p > 0,05$

H_1 : $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 19.

Correlación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

		Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,785
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,785	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,785 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

La cuarta hipótesis específica se enuncia en los siguientes términos:

H_0 : No existe relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

H_1 : Existe relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

H_0 : $r = 0$, si $p > 0,05$

H_1 : $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 19.

Correlación entre relaciones interpersonales y regulación de conflictos.

		Relaciones interpersonales	Regulación de conflictos
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,704
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Regulación de conflictos	Correlación de Pearson	,704	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,704 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

IV. DISCUSIÓN.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha encontrado que Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora de Moquegua 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis alterna, H_a .

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a Cama (2014), en su tesis, "Clima organizacional y sus implicancias en la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas rurales – Moquegua", este trabajo de investigación responde a una investigación de tipo correlacional explicativo con diseño transeccional correlacional causal, se trabajó con una población de 54 unidades muestrales constituido por docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Moquegua. Concluyo: Se ha logrado determinar que existe una relación positiva de $r=0,731$ entre el clima organizacional y la gestión educativa de los directores. Es decir, a un buen clima organizacional le corresponde un buen desarrollo de la gestión educativa, o a un deficiente clima organizacional le corresponde una deficiente gestión educativa; esta relación sucede en un 53,4% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r = 0,534$.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por (Dalton, 2007). Quien afirma que, En la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales

En la hipótesis específica 1; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,608 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 2; señala que; las relaciones interpersonales se relaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,825 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 3; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,785 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 4; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la regulación de conflictos en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,704 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

Concluyendo podemos decir que, Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

V. CONCLUSIONES

1. Como conclusión general, se encontró que; Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica especial María Auxiliadora de Moquegua 2017., ($r = 0,796$ relación directa alta; $p = 0,000$).
2. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,608$ relación directa moderada; $p = 0,001$).
3. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,825$ relación directa moderada; $p = 0,000$).
4. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,785$ relación directa moderada; $p = 0,000$).
5. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la regulación de conflictos en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,704$ relación directa moderada; $p = 0,000$).

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a nuestra investigación, podemos mencionar lo siguiente:

1. Sugerir a los directores que siempre deben reforzar las relaciones interpersonales, así como en liderazgo, comunicación asertiva, empatía, asertividad, entre otros, con lo cual se puede lograr un buen clima organizacional de los docentes.
2. También no permitimos sugerir organizar periódicamente eventos de confraternidad, solidaridad e integración institucional, con el propósito de unir lazos de amistad, solidaridad, social y deportiva entre todos los trabajadores de la institución educativa para mejorar el clima organizacional.
3. Todo individuo que labora en una institución educativa debe participar de manera dinámica en la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica, trabajar en equipo, comprometerse con los objetivos institucionales, manejar sus habilidades comunicativas y ejercer su liderazgo en todo momento ya que así contribuirán a la mejora del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS

- Alderete, S. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de educación secundaria de la UGEL Junín, año 2012 (Tesis de maestría). Unuversidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Cárdenas, V., & Pérez, M. (2011). *Habilidades sociales y habilidades sociales docente*. Iztapalapa: Ed. Pirámide.
- Cavallo, V. (1988). *Teoría, evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Granada: Promo libro.
- Congreso de la República. (28 de 07 de 2005). Nueva Ley General de Educación. *Ley general de educación N° 28044, 1ra* , 1 - 259. (G. Huaracha Quispe, Ed.) Lima, Perú: Magister - EDIMAC.
- Congreso Pedagógico Nacional. (2011). *"Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión"*. Lima.
- García, M. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad (tesis de maestría). Universidad autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.
- Gobierno Regional Moquegua, D. R. (2009). *Proyecto Educativo Regional 2009 - 2021*. Moquegua, Perú. Recuperado el 23 de Junio de 2016
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, c., & BaptistaLucio, P. (2010). *"Metodología de la investigación"*. México.
- Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel Gonzales Prada de Huari-2013 (tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientine, Huari, Perú.
- Medrano, D. (2017). Clima organizacional en la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del Altiplano Puno (tesis de licenciatura). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.
- Minedu. (2007). *"Proyecto Educativo Nacional"*. (J. Carrera, Ed.) Lima, Perú. Recuperado el 24 de Junio de 2016
- Montalvo, W. (2011). Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nuvel de educación secundaria

- dela UGEL 15 Huarochirí (tesis de doctorado). Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Monteza, N. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010 (tesis de maestría). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Moquegua, G. R. (2009). *Proyecto Educativo Regional*. Moquegua, Perú. Recuperado el 24 de Junio de 2016
- Navarro, C. (2010). Satisfacción laboral de los docentes del decanato de administración y contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Orduña, M. (2006). La influencia de las relaciones interpersonales, en el clima organizacional de la subdirección de estadística y encuestas. coordinación INEGI de Pachuca Hidalgo, (Tesis de licenciatura). Universidad autónoma del estado de Hidalgo, Pachuca, México.
- Pelaes, O. (2010). Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos (tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Recalde, I. (2016). Las relaciones interpersonales y el clima organizacional. En la compañía de transporte pesado transcamochia. Ltda, (tesis de licenciatura). Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización, (tesis de maestría). Escuela nacional de salud pública, La Habana, Cuba.
- Torres, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno - 2014 (tesis de maestría). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.

VIII. ANEXOS

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO																																																	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: P.E.1 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?</p> <p>P.E.4 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O.E.1 Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H.E.1 Existe relación entre las relaciones interpersonales y la estructura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>H.E.2 Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>H.E.3 Existe relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p> <p>H.E.4 Existe relación entre las relaciones interpersonales y la regulación de conflictos en los docentes de la Institución Educativa Especial María auxiliadora, Moquegua 2017.</p>	<p>VARIABLE 1 RELACIONES INTERPERSONALES <i>Definición operacional:</i> Las relaciones interpersonales se evaluarán en las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 55%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Habilidades comunicativas</td> <td>Comunicación asertiva</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Comunicación empática</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Apertura de escucha</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso organizacional</td> <td>Compromiso laboral</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Compromiso colectivo</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Estilos de liderazgo</td> <td>Líder autoritario</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>Líder democrático</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td>Laissez-faire</td> <td>17,18</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL <i>Definición operacional:</i> El clima organizacional se evaluará en las dimensiones: Estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 18 ítems.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Estructura organizacional</td> <td>Nivel organizativo</td> <td>1,2</td> </tr> <tr> <td>Distribución de funciones</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Trabajo en equipo</td> <td>Participación en equipos de trabajo</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Motivación laboral</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Roles asignados</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Satisfacción laboral</td> <td>Condiciones favorables</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>Sistema de reconocimiento</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Regulación de conflictos</td> <td>Toma de decisiones</td> <td>15,16</td> </tr> <tr> <td>Resolución de conflictos</td> <td>17,18</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	1,2	Comunicación empática	3,4	Apertura de escucha	5,6	Compromiso organizacional	Compromiso laboral	7,8	Compromiso colectivo	9,10	Trabajo en equipo	11,12	Estilos de liderazgo	Líder autoritario	13,14	Líder democrático	15,16	Laissez-faire	17,18	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Estructura organizacional	Nivel organizativo	1,2	Distribución de funciones	3,4	Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	5,6	Motivación laboral	7,8	Roles asignados	9,10	Satisfacción laboral	Condiciones favorables	11,12	Sistema de reconocimiento	13,14	Regulación de conflictos	Toma de decisiones	15,16	Resolución de conflictos	17,18	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico, no experimental</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional descriptivo</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- r M --- O2 </pre> </div> <p>Dónde: M : Muestra, docentes O₁: Relaciones interpersonales O₂: Clima organizacional r : coeficiente de correlación.</p> <p>Población: Docentes de la institución educativa especial María auxiliadora de Moquegua 2017</p> <p>Muestra: Para una población total de 25 docentes y un margen de error de 1 %, la muestra deberá ser los 25 docentes, lo que es igual a la muestra censal.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario N° 1 Relaciones interpersonales • Cuestionario N° 2 Clima Organizacional
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																				
Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	1,2																																																				
	Comunicación empática	3,4																																																				
	Apertura de escucha	5,6																																																				
Compromiso organizacional	Compromiso laboral	7,8																																																				
	Compromiso colectivo	9,10																																																				
	Trabajo en equipo	11,12																																																				
Estilos de liderazgo	Líder autoritario	13,14																																																				
	Líder democrático	15,16																																																				
	Laissez-faire	17,18																																																				
Dimensiones	Indicadores	Ítems																																																				
Estructura organizacional	Nivel organizativo	1,2																																																				
	Distribución de funciones	3,4																																																				
Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	5,6																																																				
	Motivación laboral	7,8																																																				
	Roles asignados	9,10																																																				
Satisfacción laboral	Condiciones favorables	11,12																																																				
	Sistema de reconocimiento	13,14																																																				
Regulación de conflictos	Toma de decisiones	15,16																																																				
	Resolución de conflictos	17,18																																																				

INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO N°1:
RELACIONES INTERPERSONALES

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

TD	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
MD	Medianamente de acuerdo	3
DA	De acuerdo	4
TA	Totalmente de acuerdo	5

Si es que las frases reflejan **relaciones interpersonales** según tu percepción:

RELACIONES INTERPERSONALES		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES COMUNICATIVAS					
1.	Considero que la comunicación es asertiva					
2.	La comunicación es horizontal entre los trabajadores.					
3.	Considero que la comunicación es empática					
4.	Existe comunicación empática entre los trabajadores de la I.E.					
5.	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores					
6.	Se comunica oportunamente los cambios y logros					
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
7.	Estoy comprometido con la labor que desempeño					
8.	Participo en las diferentes actividades programadas					
9.	Cumplo con los roles y funciones designadas					
10.	Me identifico con las actividades de la institución					
11.	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.					
12.	Me identifico con mi equipo de trabajo responsablemente					
	ESTILOS DE LIDERAZGO					
13	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.					
14	Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo					
15	Considero que existe democracia en las decisiones					
16	Comunico a los demás mis ideas y tengo aceptación por los demás					
17	Considero que existe mucha permisividad en las decisiones.					
18	Comunico a los demás mis ideas innovadoras					

CUESTIONARIO N° 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Por favor marca con una (x) en el recuadro correspondiente acorde con lo siguiente:

TD	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
MD	Medianamente de acuerdo	3
DA	De acuerdo	4
TA	Totalmente de acuerdo	5

Si es que las frases reflejan el **clima organizacional** según tu percepción:

CLIMA ORGANIZACIONAL		TD	ED	MD	DA	TA
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
1.	Considero que la organización de la institución es efectiva.					
2.	Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					
3.	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.					
4.	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					
TRABAJO EN EQUIPO						
5	Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
6	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
7.	Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.					
8	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.					
9	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.					
10	Considero que mi rol asignado lo cumplo con responsabilidad.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.					
12	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.					
13	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.					
14	He recibido recompensas por la labor que desempeño.					
REGULACIÓN DE CONFLICTOS						
15	La toma de decisiones es oportuna					
16	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.					
17	Se interviene oportunamente ante un conflicto					
18	Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.					



PERÚ

Gobierno Regional
de Moquegua

Gerencia Regional de
Educación Moquegua

Unidad de Gestión Educativa Local
"Mariscal Nieto"
Área de Gestión Pedagógica



AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CEBE "MARIA AUXILIADORA",

HACE CONSTAR :

A la Prof. ELIZABETH NANCY SOTO AMÉSQUITA, identificada con DNI 04627541, Personal del CEBE "María Auxiliadora" ha realizado los estudios correspondientes para el trabajo de investigación Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Especial "María Auxiliadora", de Moquegua.

Moquegua, 29 de Setiembre del 2017



Elizabeth N. Soto A.
Prof. Elizabeth N. Soto A.
DIRECTORA CEBE "M.A."

CEBE "MARIA AUXILIADORA" Calle los Amancaes P-9 Urbanización "LA PRIMAVERA"
CELULAR N° 939094129 Rpm N° #939094129

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Informando al personal sobre las encuestas



Entregando las encuestas y cuestionarios al personal docente



ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

"Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017"

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Soto Amésquita, Elizabeth Nancy

3. RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo, Conocer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017, y se planteó la hipótesis: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Este estudio corresponde al tipo de investigación no experimental diseño "descriptivo correlacional"; porque nos permite demostrar si existe relación entre las variables de estudio.

La muestra estuvo integrada por 25 Docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora, Moquegua 2017. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre relaciones interpersonales y el clima organizacional.

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis alterna, H_a .

Se concluye que existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Relaciones interpersonales, habilidades comunicativas, compromiso organizacional, estilos de liderazgo, clima organizacional, estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

5. ABSTRACT

The present investigation, has as objective, To know the relation that exists between the interpersonal relations and the organizational climate in the teachers of the special educative institution María Auxiliadora, Moquegua 2017, and the hypothesis was raised: There is a relationship between the interpersonal relationships and the climate organization in the teachers of the Special Educational Institution María Auxiliadora, Moquegua 2017.

This study corresponds to the type of non-experimental research "descriptive correlational" design; because it allows us to show if there is a relationship between the study variables.

The sample consisted of 25 teachers from the María Auxiliadora special educational institution, Moquegua 2017. The data collection technique was the survey and the instruments used were the questionnaire on interpersonal relationships and the organizational climate.

The correlation coefficient reaches a value of 0.796 and $p = 0.000$, which is much lower than the chosen level of significance (0.05) and identifies a moderate positive correlation. It is verified, direct relationship between the variables. Therefore, the null hypothesis, H_0 , is rejected and the alternative hypothesis, H_a , is accepted.

It is concluded that there is a direct relationship between interpersonal relationships and organizational climate in the teachers of the special educational institution María Auxiliadora, Moquegua 2017.

6. KEYWORDS

Interpersonal relationships, communication skills, organizational commitment, leadership styles, organizational climate, organizational structure, teamwork, job satisfaction and conflict regulation.

7. INTRODUCCIÓN.

A nivel mundial, hoy en día la adquisición de habilidades sobre relaciones interpersonales se ha convertido en una figura clave para el eficiente desarrollo de las Instituciones Educativas; la medición ha permitido conocer cómo se relaciona con el clima organizacional desde la

perspectiva docente. Así mismo la práctica de habilidades sobre relaciones interpersonales se asocia de manera interactiva con las características personales de los trabajadores, incluye los aspectos formales e informales que se presentan en las labores diarias. En todo el mundo se ha fomentado el estudio fundamental del comportamiento de los individuos en las organizaciones, es un tema que ocupa a todos los países por el impacto económico y social que tiene en los diferentes sectores y en los servicios que prestan con la finalidad de lograr productividad, ahora más exigentemente por tener una amplia gama de opciones para satisfacer sus necesidades y brindar calidad a sus estudiantes.

Las sociedades actuales han sufrido tiempos de profundos y continuos cambios y excepcionalmente agitados entre ellos tenemos la globalización, aunque es de base económica que tiende a abarcar las más importantes realidades sociales, culturales, ecológicas y políticas que repercuten en los sectores de la sociedad especialmente en el aspecto educativo de los países como Estados Unidos, Finlandia, Singapur, donde sus estados o gobiernos brindan leader porcentaje de presupuesto económico para su educación.

El hombre es un ser social, pues para satisfacer sus necesidades se relaciona con otros seres humanos, teniendo la oportunidad a la vez de satisfacer las necesidades de ellos. Las capacidades que poseemos de desenvolvemos y darnos a conocer con otros individuos dentro de una sociedad se llaman relaciones interpersonales que necesarias para poder desempeñar un buen clima organizacional, reconociendo que el clima se forma porque los miembros de las organizaciones se encuentran expuestos a las mismas características estructurales que deben ser desarrolladas de manera que faciliten nuestra convivencia con las personas que forman nuestro entorno y laboral, tomando en cuenta que en el nivel en que sea buena o mala la relación que tengamos con otras personas se nos hace fácil o difícil vivir en armonía y mantener un buen clima organizacional, las buenas relaciones interpersonales se logran a través de una buena comunicación y así también dependen de la madurez humana que poseamos.

Actualmente, en las Instituciones Educativas se presentan una serie de problemas que tienen que ver con el clima organizacional, se observa, que impera el burocratismo y surgen problemas de comportamiento organizacional en las áreas de dichas instituciones.

En nuestra institución educativa Especial se observa actitudes y conductas poco favorables por parte de los miembros que la conforman, afectando de esta forma las relaciones interpersonales a causa de la falta de una organización adecuada y previa a las actividades a desarrollarse dentro y fuera de la institución educativa. Con este estudio se pretende identificar la percepción que los

docentes tienen dentro de nuestra institución educativa especial y la relación existente entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

8. METODOLOGÍA:

El diseño de la investigación que corresponde al trabajo de investigación es el transversal correlacional que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede, La población y muestra en la presente investigación está constituida por 25 docentes de la institución educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017. Muestreo: No probabilístico. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica utilizada fue la encuesta a través del instrumento cuestionario para medir la relaciones interpersonales y el clima organizacional. El análisis estadístico mediante los resultados se interpretó y se realizó la discusión de los datos de cuadros.

9. RESULTADOS

Relaciones interpersonales.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	7	28.0
REGULAR	18	72.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario relaciones interpersonales.

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a las relaciones interpersonales, en este aspecto mencionamos que 18 docentes lo cual equivale al 72% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 7 docentes equivalente al 28% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a las relaciones interpersonales, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel

regular en cuanto a las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución educativa especial María auxiliadora, por lo que debemos considerar en mejorar los diferentes aspectos como habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

CLIMA ORGANIZACIONAL.

Nivel	frecuencia	porcentaje
FAVORABLE	8	32.0
REGULAR	17	68.0
DESFAVORABLE	0	0.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Datos del cuestionario clima organizacional.

Interpretación:

La mayoría de docentes se distribuyen en el nivel regular respecto a la variable clima organizacional, en este aspecto mencionamos que 17 docentes lo cual equivale al 68% los cuales se ubican en el nivel regular, seguido de 8 docentes equivalente al 32% se ubican en el nivel favorable y ningún docente se ubica en el nivel desfavorable en cuanto a la variable clima organizacional, por lo que podemos deducir que la mayoría de docentes presenta un nivel regular en cuanto a la variable clima organizacional de los docentes en el Centro de Educación Básica especial María Auxiliadora de Moquegua, por lo que debemos considerar en mejorar los diferentes aspectos como estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

Comprobación de la hipótesis general.

La hipótesis general se enuncia en los siguientes términos:

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 16.

Correlación entre las variables: Relaciones interpersonales y clima organizacional.

		Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,796
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,796	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por el autor.

Interpretación:

El coeficiente de correlación alcanza un valor de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, Ho y se acepta la hipótesis general, propuesta, Ha.

10. DISCUSIÓN:

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha encontrado que Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María auxiliadora de Moquegua 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0,796 y $p = 0,000$, que es mucho menor que el nivel de significancia elegido (0,05) e

identifica una correlación positiva moderada. Se verifica, relación directa entre las variables, Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis alterna, H_a .

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos a Cama (2014), en su tesis, "Clima organizacional y sus implicancias en la gestión educativa de los directores de las instituciones educativas rurales – Moquegua", este trabajo de investigación responde a una investigación de tipo correlacional explicativo con diseño transeccional correlacional causal, se trabajó con una población de 54 unidades muestrales constituido por docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Moquegua. Concluyo: Se ha logrado determinar que existe una relación positiva de $r=0,731$ entre el clima organizacional y la gestión educativa de los directores. Es decir, a un buen clima organizacional le corresponde un buen desarrollo de la gestión educativa, o a un deficiente clima organizacional le corresponde una deficiente gestión educativa; esta relación sucede en un 53,4% de los casos de la muestra de estudio reflejado en el coeficiente de determinación $r = 0,534$.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por (Dalton, 2007). Quien afirma que, En la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales

En la hipótesis específica 1; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,608 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 2; señala que; las relaciones interpersonales se relaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,825 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 3; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,785 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

En la hipótesis específica 4; señala que; las relaciones interpersonales se relacionan con la regulación de conflictos en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017.

Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0,704 que identifica una correlación positiva moderada. Se verifica entonces, una relación directa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, H_0 y se acepta la hipótesis general, propuesta, H_a .

11. CONCLUSIONES:

6. Como conclusión general, se encontró que; Las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica especial María Auxiliadora de Moquegua 2017., ($r = 0,796$ relación directa alta; $p = 0,000$).

7. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la estructura organizacional en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,608$ relación directa moderada; $p = 0,001$).

8. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con el trabajo en equipo en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,825$ relación directa moderada; $p = 0,000$).

9. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,785$ relación directa moderada; $p = 0,000$).

10. En función de las dimensiones, se encontró que; las relaciones interpersonales se relacionan con la regulación de conflictos en los docentes de la institución educativa especial María Auxiliadora de Moquegua 2017, ($r = 0,704$ relación directa moderada; $p = 0,000$).

12. REFERENCIAS:

Alderete, S. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de educación secundaria de la UGEL Junín, año 2012 (Tesis de maestría). Unuversidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Cárdenas, V., & Pérez, M. (2011). *Habilidades sociales y habilidades sociales docente*. Iztapalapa: Ed. Pirámide.

Cavallo, V. (1988). *Teoría, evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Granada: Promo libro.

Congreso de la República. (28 de 07 de 2005). Nueva Ley General de Educación. *Ley general de educación N° 28044, 1ra* , 1 - 259. (G. Huaracha Quispe, Ed.) Lima, Perú: Magister - EDIMAC.

Congreso Pedagógico Nacional. (2011). *"Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión"*. Lima.

García, M. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad (tesis de maestría). Universidad autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.

Gobierno Regional Moquegua, D. R. (2009). *Proyecto Educativo Regional 2009 - 2021*. Moquegua, Perú. Recuperado el 23 de Junio de 2016

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Soto Amésquita, Elizabeth Nancy; estudiante del Programa académico de maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI N° 04627541, con el artículo titulado: "Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en los docentes del Centro de Educación Básica Especial María Auxiliadora, Moquegua 2017".

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, octubre del 2017

.....
Elizabeth Nancy Soto Amésquita
DNI 04627541