



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Agüero. Virú -2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Quiñones Carranza, Carlos Renato (ORCID: 0000-0002-1206-8390)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas públicas

TRUJILLO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A la memoria eterna e iluminación de mí

Sra. madre: Rita Azucena.

A mi Sr. padre: Isaac Carlos, por su
permanente estímulo.

A mi esposa: Iris y a mis hermosos hijos:
Fátima y Giam.

Es por todos ellos que ésta obra está

Terminada, todo mi esfuerzo será siempre.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo, de manera especial al asesor Dr. González González, Dionicio Godofredo, su dedicación especial de enseñanza y acertado asesoramiento, hicieron posible la realización y culminación del presente informe de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación:.....	15
3.2. Variables y Operacionalización:.....	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo:.....	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	20
3.5. Procedimientos:	24
3.6. Método de Análisis de Datos:.....	24
3.7. Aspectos Éticos:.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 2: Cuestionario de la variable relaciones interpersonales	
Anexo 3: Confiabilidad de las relaciones interpersonales	
Anexo 4: Base de datos prueba piloto de las relaciones interpersonales	
Anexo 5. Cuestionario de clima organizacional	
Anexo 6: Confiabilidad del clima organizacional	

Anexo 7: Base de datos prueba piloto del clima organizacional

Anexo 8. Constancia de autorización de la institución educativa

Anexo 9: Base de datos de los instrumentos

Anexo 10: Base de datos del clima organizacional

Anexo 11: Ficha de validación de contenido del instrumento

Anexo 12: Ficha de validación de contenido del instrumento

Anexo 13: Ficha de validación de contenido del instrumento

Anexo 14: Ficha de validación de contenido del instrumento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” Virú – 2020.	19
Tabla 2. Niveles de valoración del cuestionario de Relaciones Interpersonales. .	21
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad prueba piloto de las Relaciones Interpersonales.....	22
Tabla 4. Niveles de valoración del cuestionario de Clima Organizacional.....	23
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad prueba piloto del Clima Organizacional.	23
Tabla 6. Niveles de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	26
Tabla 7. Niveles de las dimensiones de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	27
Tabla 8. Niveles del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.....	28
Tabla 9. Niveles de las dimensiones del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	29
Tabla 10. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la relaciones interpersonales y clima organizacional.....	30
Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión habilidades comunicativas de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.....	31
Tabla 12. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión compromiso organizacional de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.	32
Tabla 13. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión tipo de liderazgo de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.	33
Tabla 14. Correlación de Person entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales.....	34
Tabla 15. Correlación de Person entre el trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales.	35
Tabla 16. Correlación de Person entre la satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales.	36
Tabla 17. Correlación de Person entre regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales.	37
Tabla 18. Correlación de Person entre las variables relaciones interpersonales y el clima organizacional.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

- FIGURA 1.** Distribución de los niveles de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020..... 26
- FIGURA 2.** Distribución de los niveles de las dimensiones de las relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020. . 27
- FIGURA 3.** Distribución de los niveles del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020..... 28
- FIGURA 4.** Distribución de los niveles de las dimensiones del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020..... 29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2020. La investigación es del tipo descriptiva correlacional, la muestra es de 97 docentes los cuáles fueron evaluados por medio de dos cuestionarios, uno para medir la variable relaciones interpersonales y otro para el clima organizacional, instrumentos que fueron validados por juicio de expertos. En cuanto a sus resultados, se encontró para la variable relaciones interpersonales, un nivel medio alto del 74.2%, seguido del nivel medio con el 18.6% y nivel alto con 7.2%. Para los niveles del clima organizacional, su mayor nivel fue el medio alto con 45.4%, seguido del nivel medio con el 41.2%, nivel alto con 7.2% y bajo con el 6.2%. Al determinar de manera general la correlación entre las variables, se obtuvo una correlación positiva muy baja de R de Person = 0,196 con un nivel de significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,050$ ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación significativa entre la variable relaciones interpersonales y la variable clima organizacional en los docentes de la muestra.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, clima organizacional, compromiso, liderazgo, regulación.

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the relationship between interpersonal relationships and the organizational climate in the I.E. No. 80074 "María Caridad Agüero de Arresse". Virú - 2020. The research is of the descriptive correlational type, the sample is of 97 teachers who were evaluated by means of two questionnaires, one to measure the variable interpersonal relationships and another for the organizational climate, instruments that were validated by expert judgment. Regarding its results, a medium-high level of 74.2% was found for the variable interpersonal relationships, followed by the medium level with 18.6% and high level with 7.2%. For the organizational climate levels, its highest level was the medium high with 45.4%, followed by the medium level with 41.2%, high level with 7.2% and low with 6.2%. When determining in a general way the correlation between the variables, a very low positive correlation of R of Person = 0.196 was obtained with a bilateral significance level of p - value = 0.050 (p -value <0.05). The null hypothesis is rejected and it is concluded that there is a significant correlation between the interpersonal relationships variable and the organizational climate variable in the teachers in the sample.

Keywords: Interpersonal relationships, organizational climate, commitment, leadership, regulation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día cuando se habla de una eficiente organización, ya sea empresarial, gubernamental o social, el tema de las relaciones interpersonales y clima organizacional, se constituyen en un componente clave para el desarrollo de las mismas y mejorar la situación laboral de los trabajadores. Y esto debido, a que los sistemas de organización en el mundo se direccionan en función a como se desarrollan los vínculos o relaciones sociales, cuyas transformaciones se constituyen en un mecanismo de acción para resolver múltiples problemas, ya sea en el campo público o privado.

Esto ha traído como consecuencia la realización de grandes transformaciones en el campo administrativo, a tal punto que los administradores, han tomado en cuenta que el éxito dentro de sus organizaciones depende de las buenas relaciones interpersonales que se promuevan, pues estas inciden en la buena marcha del clima y la cultura organizacional (Molina, Briones y Arteaga, 2016).

A pesar de los cambios que se están emprendiendo en las principales organizaciones públicas y privadas del mundo entero. Aun dentro de las organizaciones escolares, los líderes educativos y docentes suelen, aún, desempeñarse dentro de un clima hostil, individualizado, sin motivación, y por consiguiente, falta de un trabajo en equipo y de satisfacción laboral. Estos problemas, han repercutido en la práctica de conductas poco saludables para las Instituciones Educativas, las cuales en su mayoría se desenvuelven en un clima de escasez de habilidades sociales y falta de posibilidades de éxito en el desempeño laboral de los docentes (Estrada, Monferrer y Moliner, 2016).

La problemática expuesta en el párrafo anterior, la expone la UNESCO, quién en un informe dado a conocer en el año 2014, registra que en la mayoría de centros escolares latinoamericanos la situación del ambiente laboral relacionados al clima ostenta niveles bajos, con porcentajes de 52% en Argentina, el 56% para Chile, el 55% para Ecuador, 41% en México, 55% en el Perú y en Uruguay representado con el 74%, los docentes no se sienten satisfechos del clima organizacional que perciben durante el desarrollo de sus labores escolares. Asimismo, el informe señala que, en todos estos países encuestados, ostentan problemas relacionados a la falta de apoyo y ayuda mutua, entre el colectivo que

lidera las instituciones escolares como el personal docente. Asimismo, se presentan problemas relacionados al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la falta de satisfacción laboral. Estos problemas tienen su origen porque no se distribuyen con equidad los recursos educativos, ni se dan las sanciones y estímulos convenientemente, a los que se suman el acompañamiento y monitoreo, los cuales, no se operan como un sentido de asesoría y apoyo al trabajo mancomunado entre los entes que intervienen el servicio educativo (UNESCO, 2014).

Por consiguiente, se afirma, hoy en día, que las variables consideradas en la presente investigación son componentes que inciden en la buena marcha del servicio que ofrecen las Instituciones Educativas, las cuales buscan una transformación y perfeccionamiento de la calidad del servicio educativo y mejorar sus niveles de productividad, sin dejar de lado, la importancia operativa del elemento humano (Gómez, 2018).

Tomando como referencia la problemática anterior, en nuestro país, según informe del MINEDU, se muestran las buenas intenciones del estado por gestionar la buena marcha de las Instituciones Educativas, promoviendo y monitoreando el desarrollo de un buen clima organizacional, eficiente liderazgo y mejor desempeño docente, cambios que se establecen en la reforma de la educación peruana, la cual toma en cuenta que la buena práctica docentes, que se ejerce por medio de efectivo clima institucional, incide innegablemente en el trabajo y por ende en el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, vv bbestos cambios estructurales en la convivencia escolar, guardan relación con el compromiso 5, del marco del buen desempeño docentes, que está relacionado con la gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa, y que promueva la creación de espacios de participación entre todos sus integrantes (MINEDU, 2017).

A pesar de estos buenos cambios significativos, aún las Instituciones Educativas a nivel nacional presentan problemas relacionados a la mala convivencia escolar el cual irrumpe en el buen clima organizacional. Esto pone en evidencia que las buenas relaciones entre trabajadores son factores de importancia para la gestión pedagógica y la marcha administrativa de los centros escolares. Pero lamentablemente, estas buenas propuestas son aún descuidadas y no son

tomadas en cuenta, problemática que pone en evidencia la mala consecución de los objetivos y las metas propuestas por el Sistema Educativo Peruano.

Igual situación se observa en el contexto regional y local, de manera específica en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse del centro poblado de Puente Virú, en la provincia de Virú de la región La Libertad. En este contexto se evidencia una marcada deficiencia interacciones o relaciones sociales entre los docentes y directivos y que tienen que ver con el clima organizacional, lo que conllevan a problemas de comportamiento, que afecta las buenas relaciones entre los integrantes de las Instituciones Educativas. Razón por la cual, con la presente investigación se pretende en un inicio identificar el conocimiento que tienen cada uno de los servidores de la institución en relación al clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Tomando en consideración la descripción anterior, se concluye que el bajo nivel de clima organizacional, incide en la calidad de gestión y liderazgo del personal que dirige la Institución Educativa, de manera preferencial de la dirección. También la toma de decisiones a nivel de la gestión administrativa, genera un clima organizacional desfavorable y hostil y que incide en el detrimento del servicio que ofrecen las instituciones escolares.

Teniendo en cuenta esta problemática, se postula la aplicación de la presente investigación la cual plantea como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, premisa que conllevó a formular siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse Virú 2020?

En lo referido a su justificación, Teóricamente, la investigación permitió registrar cada una de las teorías existentes de cada una de las variables, las cuales se fundamentan en los estudios de Chiang, Martín, y Núñez (2010) fundamentan el clima organizacional y de Silveira (2012) que teoriza las relaciones interpersonales; fundamentos que permitieron mejorar las teorías existentes para cada variable. En lo referido a su justificación práctica, la investigación permitió conocer la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales que se presenta en la institución educativa donde corresponde la muestra de docentes del presente estudio; resultados que servirán para

diseñar e implementar un programa de estrategias que mejore el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las organizaciones gubernamentales o privadas. Metodológicamente la investigación de enfoque cuantitativo hizo uso del método hipotético deductivo, con el cual se aplicaron instrumentos que fueron debidamente validados por medio del juicio de expertos metodólogos en gestión administrativa, con los cuales se puede realizar la contrastación de las hipótesis. Asimismo, el estudio servirá por sus conclusiones logradas en antecedente para futuras investigaciones donde se operen dichas variables.

El objetivo general es el siguiente: Determinar la relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.

Sus objetivos específicos son: O₁. Determinar el nivel de relaciones interpersonales y en cada una de sus dimensiones en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020. O₂. Determinar el nivel del clima organizacional y en cada una de sus dimensiones en I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020. O₃. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en cada una de las dimensiones en la I.E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú - 2020. En lo referido a sus hipótesis, las hipótesis generales, son las siguientes: Hipótesis afirmativa (H_i): Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020. (H_o): No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la siguiente investigación, se han consultado algunos antecedentes desde diversos contextos o ámbitos de estudio, los cuales se dan a conocer en los siguientes párrafos:

Internacionalmente, Agudelo (2019) en la investigación titulada como: *Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia por medio del desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo*. Tesis de Grado. Aplica una metodología de enfoque cuantitativo desde la investigación, b

acción en muestra representativa de 43 docentes, los cuales fueron evaluados por medio de un cuestionario de encuesta. Concluyendo que se evidencia una buena gestión frente a las relaciones interpersonales desarrolladas por medio de la competencia comportamental de los docentes, la cual está centrada en el trabajo en equipo, con la cual se enmarca una incidencia el proceso de investigación para la construcción de una propuesta que mejore las relaciones interpersonales entre los docentes.

Rodríguez (2017) en su estudio titulado: *Las relaciones interpersonales y comportamiento organizacional en docentes de la Universidad de Ambato, Ecuador*. Tesis de Maestría. Sustenta un estudio del tipo de no experimental correlacional, en una muestra de 52 docentes a los que se les evaluó por medio de un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: Se registra una $Rho=0,123$, con la cual concluye que existe una correlación directa entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional de los docentes de la muestra. Existe una correlación directa entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional. Asimismo, se evidencia una correlación directa entre las variables. Por lo tanto, se determina la existencia de una correlación directa entre relaciones interpersonales y estructura organizacional en los docentes de la muestra de estudio.

Asimismo, Bolaños (2015) en el estudio titulado: *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala*. Tesis de grado, sustenta una metodología de investigación

experimental con diseño correlacional, transversal y muestra representativa de 53 docentes, los mismos que fueron evaluados por medio de dos cuestionarios. Sus resultados evidencian que mediante la Rho de Spearman un puntaje =0,198 existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos de los docentes de la muestra. Por lo tanto, existen similitudes entre las variables y cada una de sus dimensiones.

En el ámbito nacional, se mencionan a los siguientes tesis: Blácido (2018), sustenta la investigación: *Clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes de la I. E. San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018*. Tesis de Maestría, del tipo básica con diseño descriptivo correlacional, con una muestra representada por 65 docentes. Utiliza como instrumento de investigación el cuestionario, llegando a determinar, según Rho de Spearman=0,115 una correlación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los docentes de la muestra.

También se tiene a Guzmán (2018) en su estudio: *relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano en su sede de San Miguel-Lima*. Tesis de Maestría, aplica un tipo de investigación descriptiva correlacional en una muestra de 43 docentes. Para el análisis de los resultados, aplicó dos cuestionarios. Llega a la siguiente conclusión: El estado actual de la institución no es bueno debido a las fallas graves que se observan en las cuatro dimensiones que conforman el clima. Siendo las más recurrentes la comunicación, la cual entre docentes y directivos no es buena. De igual manera, se observan bajos niveles de motivación entre el personal docente en un 31,57% de los encuestados. Otra dimensión que se presenta de manera débil es la falta de reconocimiento del trabajo bien hecho. Igualmente, Tejada (2017) en su estudio: *Clima organizacional y relaciones interpersonales en docente de la I. E. Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba. Chinchero, Cusco*, Tesis de Grado, sustenta una investigación descriptiva correlacional, en una muestra constituida por 38 docentes, a los que se les aplicó como instrumentos dos cuestionarios. Concluyendo en demostrar la existencia de una correlación de Rho de Pearson=0,860 entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la muestra del estudio.

Por otro lado, se tiene en el ámbito local a Casanova (2020), aplica una investigación titulada: Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales en docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" en Trujillo. Tesis de Maestría de metodología de investigación del tipo descriptiva correlacional, con muestra representativa conformada por 42 docentes. Se aplicaron como instrumentos de recojo de datos el cuestionario de medición sobre el trabajo en equipo y el cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonal. Sus conclusiones fueron las siguientes: Los resultados determinaron una correlación de nivel moderado según una Rho de Spearman=0.414, siendo su nivel de significancia de $p=0.006$ ($p<0.05$). Concluyendo en que el grado de correlación entre cada una de las variables de la muestra del estudio, es positiva moderada y significativa.

Asimismo, Cueva y Pérez (2016), en su investigación titulada: *Relación entre relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo*. Tesis de Maestría con estudio descriptivo correlacional. En la investigación participaron 50 docentes, utilizándose como instrumentos de investigación dos cuestionarios, uno sobre relaciones interpersonales y el otro centrado en el desempeño docente. El muestreo fue no probabilístico aleatorio. Los resultados determinaron la existencia de una relación directa y significativa entre las variables que se evaluaron en la investigación.

Alva (2018), en su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño docente en una I.E. de la ciudad de Trujillo – 2017*. Tesis de Maestría, sustenta una investigación aplica del tipo descriptivo correlacional. Su muestra está representada por 39 docentes, los mismos que respondieron a dos instrumentos de investigación. Sus conclusiones fueron: Se obtuvo en la variable Clima organizacional un nivel alto con el 79,5% y en su desempeño docente se alcanzó también una valoración alta del 100%. En su coeficiente Rho de Spearman las variables obtienen un puntaje de 0.392, de correlación positiva, determinando la existencia de una relación directa significativa en los docentes de la I.E. de la muestra, con una confianza al 99%.

Por otro lado, para fundamentar teóricamente el estudio de la presente investigación, se han identificado, descrito y analizado aportes teóricos,

científicos y humanísticos de diversos investigadores las cuales se describen a continuación:

Al estudiar y describir el constructo o variable relaciones interpersonales, Silveira (2014, citado en Bolaños, 2015) la señala como un grupo de relaciones ente dos a más sujetos, y por medio de la cual se da una eficaz interacción, manifestación de pensamientos y dictámenes. Aporta de igual manera como material para poder lograr gran variedad de manifestaciones de afecto y cariño, además de aportar en el desarrollo de aprendizaje, entre todos los sujetos pertenecientes a dicho grupo. Para Zaldívar (2012) las relaciones entre personas, tienen un papel importante en lo que es el desenvolvimiento de la vida de una persona en distintos aspectos sociales, permitiendo su correcto desarrollo, tomando como motor principal, el dialogo y la comunicación. Y, por último, Martínez (2010, citado en Blácido, 2018) tomando como referencia el aspecto educativo, define a las relaciones interpersonales como el acto de reciprocidad comunicacional que se desarrolla entre cada uno de maestros, directores, alumnos y todo personal tanto administrativo como laboral que trabaje en las distintas instituciones educativas.

Para los propósitos de la presente investigación, los vínculos interpersonales llegan a ser las distintas maneras de comportamientos que se transmiten a diario, como, por ejemplo, amistades en nuestro entorno de trabajo, compañeros, nuestra familia, entre otros. Lo cual, orienta las metas de trabajo y los objetivos institucionales.

En lo referido a las teorías que fundamentan las relaciones interpersonales, Blácido (2018), en su investigación considera tres teorías que dan fundamento a la variable relaciones interpersonales, las cuales se describen a continuación:

La teoría de Carl Rogers. Rogers (1971). Rogers en su teoría de las relaciones interpersonales, propone diversas maneras para mejorar la comunicación y la manera de interactuar o relacionarse direccionando el comportamiento de los sujetos hasta alcanzar su máximo nivel. En las prácticas pedagógicas, Rogers señala que el docente expande su habilidad, con el fin de lograr en el alumnado la capacidad de poder interactuar, reforzando de esta manera sus lazos de empatía, facilitando su correcto desarrollo tanto personal, profesional y

socialmente, beneficiando el comportamiento entre los distintos integrantes que conforman a las instituciones educativas.

La teoría de las inteligencias múltiples. Transmitidas por Gardner (2005), quien considera a la inteligencia como la habilidad de un sujeto para poder solucionar sus problemas a través de la implementación de algún material cultural y social. Gardner, sostiene que inteligencia: no es unitaria, sino que aparece como la consolidación de un grupo de inteligencias (múltiples) a las que llama "Inteligencias múltiples".

Por último, se encuentra la teoría de la persona humana plurirrelacional de Torralba (2005) la cual sostiene que toda persona es producto de un proceso interrelacional de relaciones múltiples que se direcciona de distintas formas. Esta teoría considera a la persona como aquel ente de la naturaleza que se relaciona de manera implícita o explícita, con su entorno circundante y de manera inevitable por medio de las interrelaciones.

En cuanto, al estudio de las relaciones interpersonales, se toma como referencia a Zupiría (2015) quién describe los siguientes estilos: Estilo agresivo: Conformados por las personas que manifiestan comportamientos o conductas conflictivas con las personas que mantienen una relación, se interrelacionan con ellas agresivamente con acusaciones, insultos y/o amenazas. Estilo manipulador: Es un estilo donde se pone de manifiesto procesos intelectuales y cognitivos al momento de interactuar dentro de un determinado contexto. Se caracteriza por la sugestión de las personas, con el propósito de cumplir lo que se transmite a través de distintas estrategias de manipulación. Estilo pasivo: Es el estilo donde se permite que los demás tomen decisiones por uno mismo. Las personas que interactúan de este estilo no son capaces de luchar por sus ideales y sus puntos de vista, provocando que otra persona saque provecho y se sobrepase y le saque provecho a la ocasión. Estilo asertivo: consiste en que el sujeto tiene la habilidad de proteger y luchar por sus derechos, sin la necesidad de utilizar la violencia, empleando la toma de sus decisiones.

Por otro lado, al identificar y describir la estructura de las relaciones interpersonales, Hendricks y Hendricks al (1986, citado en Sánchez, 2014) sostienen que esta variable se sustenta en uno de los aspectos más influyentes del hombre, y forma parte de la sociedad, constituyéndose en una característica

inherente de toda relación social. Otra de las importantes características, es que toda interacción o relación humana estas son sanas y colaboran en la integración evitando cualquier tipo de negatividad. Empleando valores tanto reconstructivos como cognitivos, para mejorar las relaciones interpersonales.

Al respecto, Hendricksse señala a la honestidad y la sinceridad (libre de mentiras e hipocresías) como dos tipos de valores que nos dan la oportunidad de poder observar los aspectos sociales y permiten discrepar las verdades con el resto, tomando al respeto y la libertad de expresión como el punto más importante para el correcto desarrollo de nuestras capacidades tanto psicológicas como sociales, para lo cual se requiere que cada uno tenga una manera distinta de ver las cosas. La compasión permite que nosotros nos podamos sentir identificados con el resto, mientras que la comprensión y la sabiduría, son los encargados de velar por la salud mental de las personas, respetando su libertad de expresión. (Hendricks y Hendricksal, 1986, en Sánchez, 2014)

Respecto a las formas de relaciones interpersonales, Zaldívar (2012) menciona a las relaciones formales y las informales, las cuales se describen a continuación: Las relaciones informales: Son el tipo de relaciones que aparecen de repente como el resultado de la mala comunicación y el mal manejo en la relación de las personas que conforman un determinado grupo o conjunto. Este tipo de relación da origen a las llamadas organizaciones informales que siempre están lejanas del correcto manejo de una empresa u organización. Las relaciones informales mayormente se muestran como el resultado de un sentimiento de empatía u amistad, como la obtenida en el trabajo, por la igualdad de metas u objetivos dispuestos a lograr Es aquí donde aparecen los líderes naturales, que son personas que poseen una personalidad que impacta e influye en el resto del grupo.

Las relaciones formales, tipo de relación que parten de la autorización o reglamentación de la dirección que comunica al resto de los miembros de una organización; Aparece en estos tipos de relaciones, la nombrada organización formal. Está estructurada por distintas maneras: Lineales, quienes relacionan de manera jerárquica al jefe con el trabajador.

Continuando con la importancia de relaciones interpersonales, Blácido (2018), sostiene que, dentro de las organizaciones, las relaciones interpersonales

forman parte fundamental de la estructura institucional debido a que permite un mejor proceso comunicativo entre todo el personal existente en la organización. Las relaciones interpersonales dentro de las actividades laborales, éstas juegan un papel trascendental generalmente de carácter coercitivo: debido a que cada personal o colega de trabajo no es elegido por el resto de sus colegas, por lo tanto las relaciones interpersonales se constituyen en el medio que permiten la satisfacción en el trabajo e influyen también en la consolidación o logro de la organización, puesto que involucra en la consolidación de estos objetivos a todos y todas quienes forman parte de la estructura institucional.

Por último, en cuanto a la descripción de las dimensiones de las relaciones interpersonales, Gadow (2010, citado en Blácido, 2018) menciona a las siguientes:

Dimensión habilidades comunicativas: Es la dimensión que reconoce la importancia de la comunicación en todo tipo de relación humana, y que fortalece las habilidades comunicativas verbales y no verbales en cada organización. Para el campo educativo, Albores (2005) sostiene que esta dimensión le permite al docente intercambiar mensajes con sus colegas o directivos de manera bidireccional y por medio de los medios y canales, de acuerdo a lo que conlleva la comunicación.

Dimensión compromiso organizacional. Para Robbins (2004) hace que el trabajador se identifique con su organización, estando siempre empeñado en mejorar su desempeño laboral y alcanzar las metas organizacionales expuestas. Esta dimensión también significa un alto compromiso e identificación con el trabajo.

Dimensión tipos de liderazgo: Arroyo (2009) señala que esta dimensión permite identificar todo tipo de acciones o mecanismos que incidan en el personal docente y administrativo para encaminarse en una misma dirección y poder alcanzar la visión y misión de la institución educativa.

En relación a la naturaleza teórica del clima organizacional, esta variable se define como el elemento multidimensional referido a los discernimientos, pensamientos y valores que todo personal de una organización escolar va construyendo en función a su interacción interpersonal con sus semejantes (López, 2012, citado en Castrejón, 2016). Chiavenato (2011) sostiene que el

clima organizacional es el ambiente donde todos trabajan en una sola dirección. Es a la vez una variante de la conducta humana que está ligado con el nivel motivacional de los empleados. Por último, Fonseca (2010) lo define como el aliciente motivador que todo empleado tiene de su ambiente laboral, el cual se vincula con aspectos relacionados a las posibilidades de tener una carrera o profesión y luego trabajar en coordinación con el demás compa ñeque laboran en una organización.

Al referido de la teoría acerca del clima organizacional, Rodríguez (2016), sostiene que la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968), es la más adecuada y la que postula que la conducta ejercida por el trabajador tiene que ver con el accionar o comportamiento de los administrativos y de las condiciones del ambiente o contexto que éstos perciben. En otras palabras, esta variable está determinada por la percepción de ciertos parámetros que tienen que ver con el ambiente laboral, la tecnología y la estructura organizativa; la posición jerárquica que toda persona ocupa en una empresa u organización y el salario que gana.

En cuanto a las características que presenta el clima organizacional, Rodríguez (1999, citado en Castrejón, 2016), menciona a: El Clima Organizacional toma en cuenta el ambiente donde se trabaja y sus variables o componentes definen lo que realmente es. Esta variable cuenta con cierta habilidad de organización, con cambios relativos que influyen en las decisiones de la organización. Otra característica, es el gran impacto que tiene esta variable en el comportamiento de los trabajadores. Todo lo contrario, sucede cuando no se desarrolla un buen clima organizacional, afectando el grado de compromiso en los participantes.

Al estudiar los tipos del clima organizacional, Likert (1961, citado en Castrejón, 2016) señala en su teoría, la existencia de cuatro tipos, los cuales describimos a continuación: Sistema autoritario explotador, está caracterizado porque sus empleadores sienten cierta desconfianza por quiénes los dirige, percibiéndose un clima de temor, rigor, falta de interacciones entre sus miembros, la comunicación es casi nula y las decisiones las toman quiénes dirigen las instituciones u organizaciones. Sistema autoritario paternalista. En estos tipos se observan vínculos amicales entre la dirección y sus subordinados, se brindan recompensas por la buena labor efectuada, las cuales sirven como fuente de motivación y de mecanismo de control. Sistema consultivo. Se desarrolla cuando

se expresa confianza entre superiores y sus subordinados, lo que le permitirá satisfacer la estima personal, la comunicación, el respeto, la justicia, entre otros. Y, por último, el sistema participación en grupo. Por medio del cual, existe plena confianza entre el empleado y la dirección, la cual promueve mecanismos de comunicación vertical-horizontal, ascendente-descendente.

En cuanto a las dimensiones que forman parte del clima organizacional, Palma (1999) plantea a las siguientes:

Dimensión comunicación. Para Palma (1999) esta dimensión es la que está determinada por el grado de fluidez, claridad, coherencia y fidelidad de información y que permite un mejor ejercicio de la dinámica de trabajo interno de una organización o empresa y que mejora la atención a los clientes. Por medio de esta dimensión los integrantes de la empresa se interrelacionan adecuadamente con los demás miembros comprometidos con la labor que ejercen.

Dimensión condiciones laborales. Palma (1999) señala que esta dimensión permite un mejor reconocimiento de la infraestructura, los recursos económicos y/o psicosociales que la empresa provee y son indispensables para poder cumplir las tareas encomendadas. Por medio de esta dimensión se determina la importancia de conocer y entender los elementos que permiten cimentar las organizaciones de manera saludable.

Dimensión involucramiento laboral. Palma (1999) sostiene que esta dimensión está determinada por la valoración y el grado de compromiso que ponen los miembros de una organización para cumplir las metas establecidas. Por medio del involucramiento laboral instituciones fomentan un efectivo clima de confianza las buenas relaciones, la tolerancia y la autonomía, mejorando el compromiso y el sentido de pertenencia de cada uno de los que trabajan en la empresa.

Dimensión autorrealización. Es la perspectiva que tiene el trabajador de las posibilidades que el clima organizacional le favorece a su desarrollo personal y profesional para tener una mejor labor y proyecciones para el futuro (Palma, 1999).

Dimensión supervisión. Para Palma (1999), esta dimensión considera el conjunto de valoraciones objetivas de las funciones de los procesos, componentes y/o elementos superiores que toda actividad laboral se proyecta realizar en el

futuro. Permite también la gestión de la información de la organización, su misión y su visión. Igualmente, se planifica para asegurar el éxito del trabajador para la búsqueda de solución de problemas.

III. METODOLOGÍA

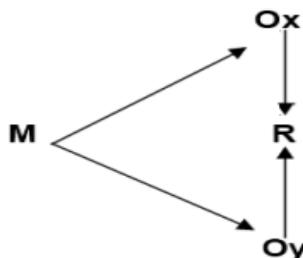
3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación:

Se hizo uso de la investigación descriptiva y enfoque cuantitativo, debido a que no se permite una revisión directa de las variables, las cuales no son manipulables ni buscan un tratamiento exclusivo. Palella y Martins (2012) señalan que estas investigaciones cumplen objetivos didácticos para satisfacer una necesidad taxonómica.

Diseño de la investigación:

Se aplicó el diseño correlacional. Para Bernal (2010) sostiene que estos tipos de diseños no permiten la asignación de un experimento a los participantes, ni se ejerce control de alguna variable. Su gráfica es la siguiente:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
- Ox : Observación de la variable relaciones interpersonales
- Oy : Observación de la variable clima organizacional
- R : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Silviera (2014) Define a la variable como el conjunto de interacciones que se da entre dos o más personas, y por medio de la cual se da una eficaz comunicación, expresión de sentimientos y opiniones.

Definición operacional: Es el conjunto de interacciones que se da entre los docentes. Constituye la variable 1 del tipo cuantitativo que será medida en escala Likert, estructurada en las dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y tipo de liderazgo. Será medida por medio de un cuestionario de relaciones interpersonales de escala ordinal.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Chiavenato (2011) considera que el clima organizacional se refiere al ambiente donde se desenvuelven los miembros de una organización. Está ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Definición operacional: Es el tipo de ambiente donde se desenvuelven los docentes. Constituye la variable 2 del tipo cuantitativo que será medida en escala Likert, estructurada en las dimensiones estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos. Será medida por medio de un cuestionario para evaluar el clima organizacional.

Cuadro 01: Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición	
					ORDINAL	
Variable 1: Relaciones interpersonales	Silviera (2014) Define a la variable como el conjunto de interacciones que se da entre dos o más personas, y por medio de la cual se da una eficaz comunicación, expresión de sentimientos y opiniones.	Es el conjunto de interacciones que se da entre los docentes. Constituye la variable 1 del tipo cuantitativo que será medida en escala Likert, estructurada en las dimensiones habilidades comunicativas, compromiso organizacional y tipo de liderazgo. Será medida por medio de un cuestionario de relaciones interpersonales de escala ordinal.	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	Bajo (1- 7) Medio (8 - 14) Medio Alto (15 - 21) Alto (22 - 28)	Cuestionario Bajo 01 - 20 Medio 21 - 40 Medio Alto 41 - 60 Alto 61 - 80
			Compromiso organizacional	Comunicación empática	Bajo (1- 7) Medio (8 - 14) Medio Alto (15 - 21) Alto (22 - 28)	
			Tipo de liderazgo	Liderazgo autocrático	Bajo (1- 5) Medio (7 - 12) Medio Alto (13 - 18) Alto (19 - 24)	

Cuadro N° 2: Operacionalización de la variable Clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
					ORDINAL	
Variable 2: Clima organizacional	<p>Chiavenato (2011) considera que el clima organizacional se refiere al ambiente donde se desenvuelven los miembros de una organización. Está ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.</p>	<p>Es el tipo de ambiente donde se desenvuelven los docentes. Constituye la variable 2 del tipo cuantitativo que será medida en escala Likert, estructurada en las dimensiones estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos. Será medida por medio de un cuestionario para evaluar el clima organizacional.</p>	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel organizativo - Distribución 	<p>Bajo (1– 5) Medio (6 – 10) Medio Alto (11 – 15) Alto (16 – 20)</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Bajo 01 – 20 Medio 21 – 40 Medio Alto 41 – 60 Alto 61 – 80</p>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en equipos de trabajo. - Condiciones 	<p>Bajo (1– 5) Medio (6 – 10) Medio Alto (11 – 15) Alto (16 – 20)</p>	
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de recompensa - Toma de decisiones 	<p>Bajo (1– 5) Medio (6 – 10) Medio Alto (11 – 15) Alto (16 – 20)</p>	

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

Estuvo compuesta por 97 trabajadores estatales de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” de la localidad de Puente Virú en la provincia de Virú. Tal como se distribuye en la tabla siguiente:

Tabla 1. Docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” Virú – 2020.

Docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” Virú – 2020.

NIVEL	Varón	Mujer	Total
Docentes de inicial	-	6	6
Docentes de primaria	20	25	45
Docentes de secundaria	20	24	44
Directivos	1	1	2
TOTAL	20	40	97

Fuente: PEI de la I.E. “María Caridad Agüero de Arresse”. Virú, 2020.

Muestra.

Por poseer una población inferior a 100 personas, en el presente estudio la muestra fue la misma de la población que en este caso la conforman los 97 docentes que laboran en la I.E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse” y que en este caso están conformados por directivos y docentes.

Muestreo

Se utilizó el método intencional no probabilístico para la selección de la muestra que estuvo estructurada por los 97 docentes de la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”.

Unidad de análisis:

Está representada por uno de los docentes que ofrece sus servicios en la I. E. N° 80074 “María Caridad Agüero de Arresse”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1. Técnicas:

Para el estudio de cada una de las variables, se aplicó como técnica la encuesta. La encuesta es utilizada en el estudio de poblaciones por medio del análisis de muestras representativas a fin de explicar la influencia de las variables en estudio y sus frecuencias (Ávila, 2006).

La técnica fue empleada en el proceso de la presente investigación para recoger información sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, que serán aplicados en la muestra seleccionada para establecer los niveles de relación y análisis detallado en el problema investigado.

3.4.2. Instrumentos:

Se hizo uso del cuestionario. Este instrumento se define como la unidad de análisis de los ítems que han sido formulados para obtener información principal y necesaria de una muestra (Bernal, 2010). Los instrumentos son aplicados en un solo momento para luego procesarlos por medio de la estadística descriptiva e inferencial, registrando este análisis en tablas y figuras con la respectiva contrastación de las hipótesis generales y específicas.

Los cuestionarios utilizados fueron los siguientes:

- Variable 1: Relaciones interpersonales:

El cuestionario a aplicar es para medir las relaciones interpersonales y sacadas de la tesis titulada "Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018. Sustentada por Br. Blácido Rosado Alex Norman para la Universidad César Vallejo.

Comprende 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: estructura organizacional (5 ítems), trabajo en equipo (5 ítems), satisfacción laboral (5 ítems), regulación de conflictos (5 ítems); cuyas escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos). Su aplicación: es individual en un tiempo aproximado de 20 minutos

La evaluación general a nivel de la variable es la siguiente:

Bajo

01 – 20

Medio

21 – 40

Medio Alto

41 – 60

Alto

61 – 80

Validez del instrumento.

El instrumento fue validado por el juicio de expertos Maestros en Gestión Pública. Su validez se realizó por medio del promedio de valoración según matriz de evaluación de cada uno de los expertos.

Fueron 3 expertos con el grado de maestría en Gestión Pública, los cuales validaron el instrumento según nivel de valoración registrado en la siguiente tabla:

Tabla 2. Niveles de valoración del cuestionario de Relaciones Interpersonales.

EXPERTO	NIVELES DE VALORACIÓN
Dr. Dionicio Godofredo González González	Muy alto
Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar	Muy alto
Dr. José Elías Sandoval Ríos	Muy alto

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Confiabilidad:

Se aplica una prueba piloto a 20 docentes de una Institución Educativa del distrito de Virú que reunía características de inclusión similares a la muestra de la presente investigación.

A los resultados obtenidos de esta prueba piloto, se les aplicó la prueba del alfa de Cronbach, cuya consistencia interna de los puntajes varía de acuerdo al valor que se acerca a la unidad (1), donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total (Fídias, 2012). Tal como se observa en la tabla 4:

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad prueba piloto de las Relaciones Interpersonales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Fuente: Resultados tomados a prueba piloto, obtenidos en SPSS V, 25.

La prueba de Alfa de Cronbach registró un puntaje de **0,961** siendo su consistencia cercana a la unidad (1). Por lo tanto, al instrumento se le asignó una confiabilidad aceptable (Fídias, 2012), recomendándose su aplicación a la muestra en estudio.

- Variable 2: Clima organizacional:

El cuestionario a aplicar se denomina “Cuestionario de clima organizacional” y que fuera tomado de la tesis titulada Clima organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la I. E. San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018. Presentada por Blácido Rosado Alex Norman para la Universidad César Vallejo.

Está estructurado por 20 ítems correspondidos para cuatro dimensiones: estructura organizacional (5 ítems), trabajo en equipo (5 ítems), satisfacción laboral (5 ítems), regulación de conflictos (5 ítems); sus escalas son: Totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos)

La evaluación general a nivel de la variable es la siguiente:

Bajo

01 – 20

Medio

21 – 40

Medio Alto

41 – 60

Alto

61 – 80

Validez del instrumento.

El instrumento se validó por medio del juicio de expertos, que en este caso fueron expertos Maestros en Gestión Pública. Su validez se realizó por medio del promedio de valoración según matriz de evaluación de cada uno de los expertos. Fueron 3 expertos con el grado de doctorado en Gestión Pública, los cuales validaron el instrumento según nivel de valoración registrado en la siguiente tabla:

Tabla 4. Niveles de valoración del cuestionario de Clima Organizacional.

EXPERTO	NIVELES DE VALORACIÓN
Dr. Dionicio Godofredo González González	Muy alto
Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar	Muy alto
Dr. José Elías Sandoval Ríos	Muy alto

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento.

Se aplica para la confiabilidad una prueba piloto a 20 docentes de una I.E. del distrito de Virú que reunía las mismas características de inclusión de la muestra en estudio.

Los resultados obtenidos de esta prueba fueron evaluados con la prueba del alfa de Cronbach, cuya consistencia interna de los puntajes varía de acuerdo al valor que se acerca a la unidad (1), donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total (Fidias, 2012). Tal como se observa en la tabla 6

Tabla 5. Estadístico de fiabilidad prueba piloto del Clima Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Fuente: Resultados tomados a prueba piloto, obtenidos en SPSS V, 25.

La prueba de Alfa de Cronbach registró un puntaje de **0,942** siendo su consistencia cercana a la unidad (1). Por lo tanto, al instrumento se le asignó una confiabilidad aceptable (Frías, 2019), recomendándose su aplicación a la muestra en estudio.

3.5. Procedimientos:

Para aplicar la investigación se procedió a realizar los siguientes pasos:

- Identificación, descripción del problema.
- Determinación muestral y selección de los docentes participantes, por medio de la técnica del muestreo no probabilístico intencional.
- Diseño de instrumentos y comprobación de la validez y confiabilidad, por medio del juicio de expertos y análisis de confiabilidad.
- Coordinación con los directivos de la I.E. María Caridad Agüero de la ciudad de Virú para que se otorgue el permiso respectivo y poder aplicar la investigación.
- Aplicación de Instrumentos de investigación a la muestra seleccionada.
- Ordenamiento de la información para ser procesados y analizados.
- Análisis de los datos por medio del uso de técnicas estadísticas y del Programa SPSS v.25 y Excel.
- Realización del informe de investigación.
- Revisión y sustentación del informe final.

3.6. Método de análisis de datos:

Se aplicó el método hipotético deductivo, por medio de este método los resultados se procesaron en tablas estadísticas sistematizadas adecuadamente en datos de frecuencias y de porcentajes.

La investigación por ser descriptiva, hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, por ser su población muestral superior a 50 participantes (Romero, 2016). Esta prueba determina si los resultados son paramétricos o no paramétricos, lo que determinó que estadístico se usó para la contratación de hipótesis de las variables y sus dimensiones (Mondragón, 2014).

Dichos resultados permitieron concluir que en su mayoría los datos difieren en su normalidad, debido a que los datos se distribuyen de manera no paramétrica, por tal razón se aplicó la prueba no paramétrica correlacional de Rho de Spearman. A diferencia de la variable relaciones interpersonales a la cual se le aplicó la prueba paramétrica correlacional de Person, debido a que sus datos se distribuyen con normalidad, siendo su nivel de significancia asintótica mayor al 5% (0,05).

3.7. Aspectos éticos:

Peersman (2014) en lo referido a los aspectos éticos señala que en todos los tipos de investigación de deben incluir aspectos relacionados al respeto de la dignidad humana, la diversidad y los derechos; permitiendo comunicar datos confiables y preventivos a daño. Razón por la cual, todas las investigaciones para regirse a los criterios tomados por Peersman, deben seguir directrices éticas de evaluación. Estas directrices ponen al alcance una serie de códigos de conducta que tienen que tomar en cuenta el evaluador y los participantes. Siendo estas las siguientes:

- Obtener el permiso respectivo de los directivos de la I.E. donde se realizó la investigación.
- Proteger los derechos de los integrantes de la muestra, teniéndose en cuenta elementos relacionados con la ética pública como: La aceptación y anonimato de los participantes, formalidad y credibilidad en la presentación de los resultados, confidencialidad en la interpretación y discusión de los mismos.
- Entrega del informe del trabajo para futuros estudios relacionados a las variables de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultado

Tabla 6. Niveles de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.

NIVELES	Intervalos de las relaciones interpersonales	FRECUENCIA	
		f	%
BAJO	(01 – 20)	0	0
MEDIO	(21 – 40)	18	18,6
MEDIO ALTO	(41 – 60)	72	74,2
ALTO	(61 – 80)	7	7,2
TOTAL	-----	97	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. M.C.A.A. 2020.

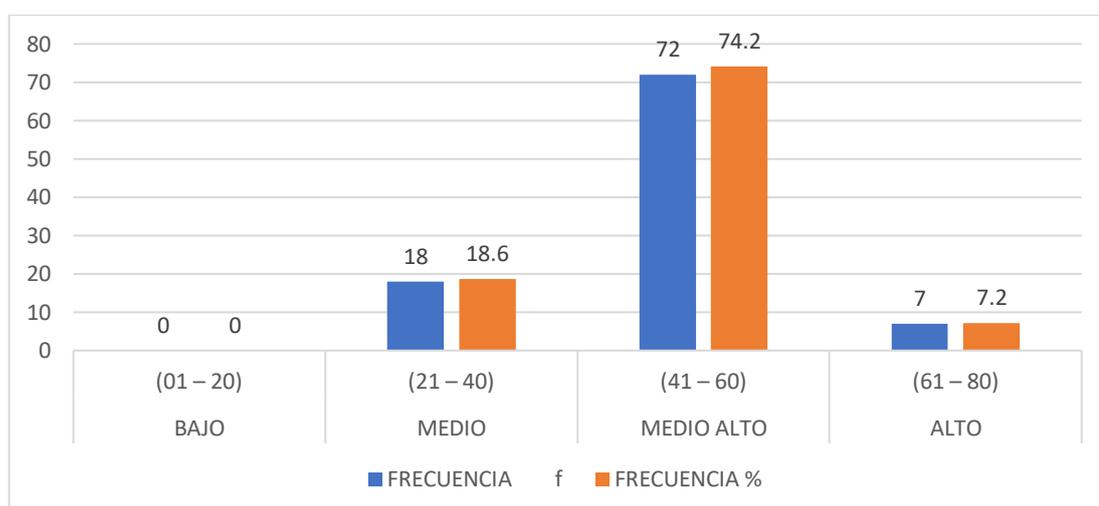


FIGURA 1. Distribución de los niveles de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020.

Interpretación:

En la tabla 7, se dan a conocer los niveles de relaciones interpersonales, siendo su mayor nivel el medio alto con 74.2% (72 docentes), seguido del nivel medio con el 18.6% (18 docentes) y nivel alto con 7.2% (7 docentes). No se encuentra en el nivel bajo a ninguno de los docentes de la muestra.

Tabla 7. Niveles de las dimensiones de relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.

Nivel	Dimensión	Dimensión Habilidades comunicativas		Dimensión Compromiso organizacional		Dimensión Tipo de liderazgo	
		f	%	f	%	f	%
Bajo		1	1,0				
MEDIO		38	39,2	29	29,9	33	34,0
MEDIO ALTO		45	46,4	56	57,7	52	53,6
ALTO		13	13,4	12	12,4	12	12,4
TOTAL		97	100,0	97	100,0	97	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. M.C.A.A. 2020.

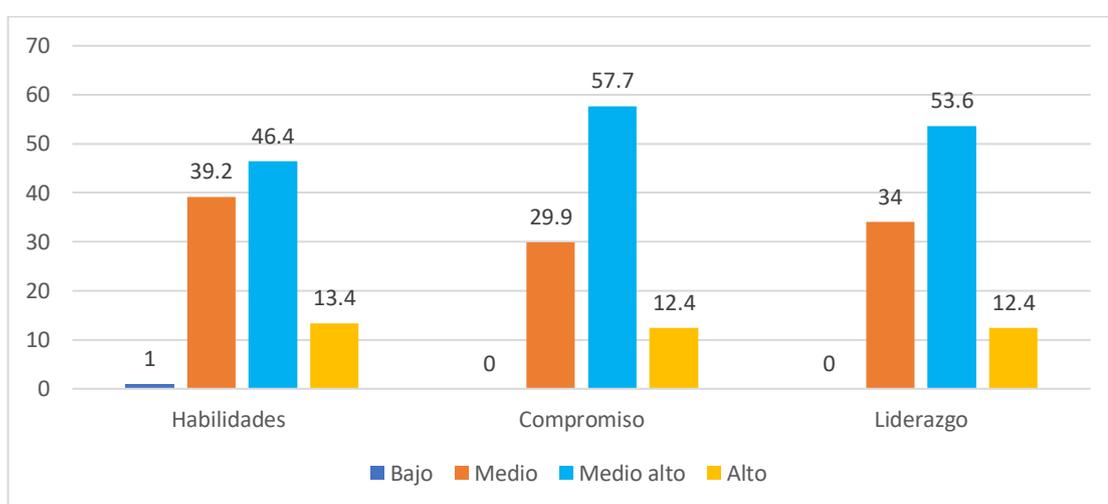


FIGURA 2. Distribución de los niveles de las dimensiones de las relaciones interpersonales en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020.

Interpretación:

En la tabla 8 se observa los niveles de la variable relaciones interpersonales, en cada dimensión, siendo su mayor nivel el medio alto, conforme a los porcentajes que se mencionan a continuación: dimensión habilidades comunicativas con 46.4%, dimensión compromiso organizacional con el 57.7%, dimensión tipo de liderazgo con el 53.6%. También se consideran nivel considerable medio con el 39.2% en la dimensión conocimiento habilidades comunicativas, 29.9% en la dimensión compromiso organizacional y 34% en la dimensión tipo de liderazgo. Y en el nivel alto, la dimensión habilidades comunicativas registró mayor porcentaje con el 13.4%.

Tabla 8. Niveles del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.

NIVELES	Intervalos del clima organizacional	FRECUENCIA	
		f	%
BAJO	(01 – 20)	6	6,2
MEDIO	(21 – 40)	40	41,2
MEDIO ALTO	(41 – 60)	44	45,4
ALTO	(61 – 80)	7	7,2
TOTAL	-----	97	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. M.C.A.A. 2020.

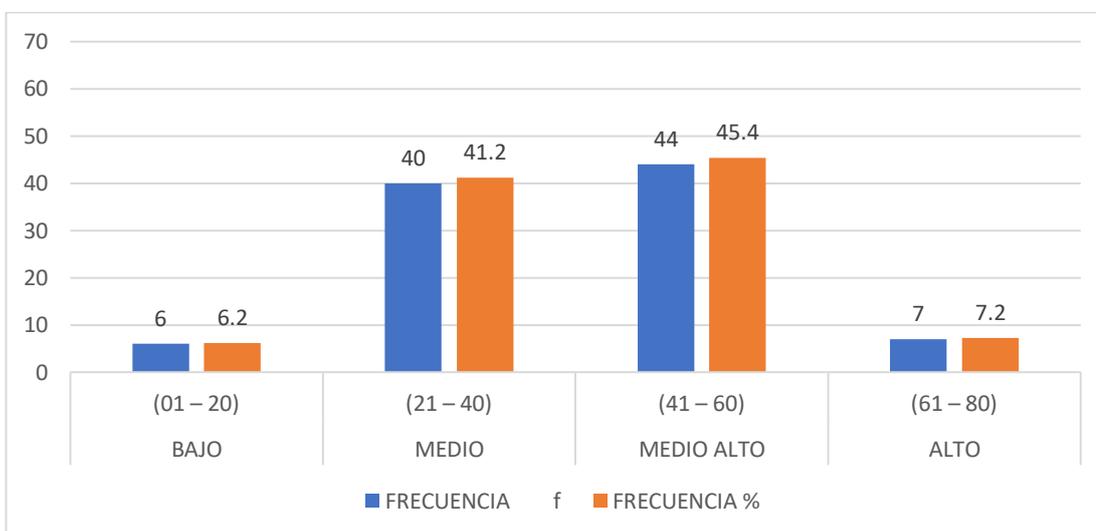


FIGURA 3. Distribución de los niveles del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020.

Interpretación:

En la tabla 9, se registran los niveles del clima organizacional, siendo su mayor nivel el medio alto con 45.4% (44 docentes), seguido del nivel medio con el 41.2% (40 docentes) y nivel alto con 7.2% (7 docentes). El nivel bajo sólo registró el 6.2%.

Tabla 9. Niveles de las dimensiones del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.

Nivel	Dimensión	Dimensión Estructura Organizacional		Dimensión Trabajo en equipo		Dimensión Satisfacción Laboral		Dimensión Regulación de conflictos	
		f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO		6	6.2	6	6.2	7	7.2	6	6,2
MEDIO		50	51.5	39	40.2	37	38.1	42	43,3
MEDIO ALTO		29	29.9	39	40.2	43	44,3	49	50,5
ALTO		12	12.4	13	13.4	10	10,3	0	0
TOTAL		97	100,0	97	100,0	97	100,0	97	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. M.C.A.A. 2020.

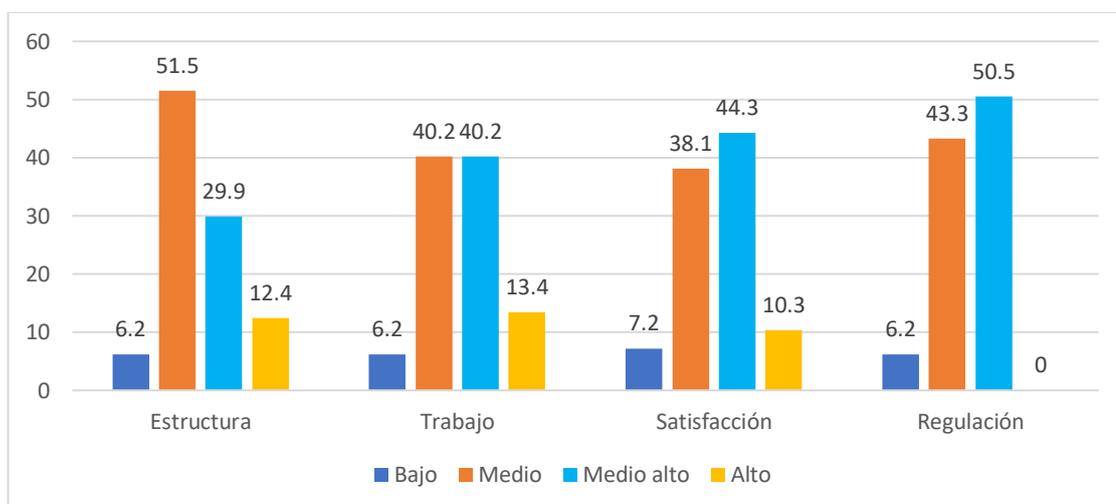


FIGURA 4. Distribución de los niveles de las dimensiones del clima organizacional en la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020.

Interpretación:

En la tabla 10 determinan los niveles de la variable clima organizacional, en cada dimensión, siendo su mayor nivel el medio alto en las dimensiones regulación de conflictos con el 50.5%, satisfacción laboral con un 43.3% y trabajo en equipo que alcanza el 40.2%. En el caso del nivel medio, la dimensión estructura organizacional, es la que alcanza este máximo nivel con el 51.5%. También se considera nivel alto con el 12.4% en la dimensión estructura organizacional, 13.4% en la dimensión trabajo en equipo y 10.3% en la dimensión satisfacción laboral. La dimensión relación de conflictos no registra puntaje alguno en este nivel.

4.2. Prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad para una muestra:

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por se su muestra superior a los 50 individuos.

a. **Hipótesis nula H_0 :** Datos que persiguen su distribución normal.

b. **Hipótesis Alternativa H_1 :** Datos que no persiguen su distribución normal.

Tabla 10. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para la relaciones interpersonales y clima organizacional

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
		Dim1var1	Dim2var1	Dim3var1	Relaciones interpersonales	Dim1var2	Dim2var2	Dim3var2	Dim4var2	Clima organizacional
N		97	97	97	97	97	97	97	97	97
Parámetros normales ^{a,b}	Media	16,11	16,98	14,51	47,60	10,78	11,27	10,85	10,58	43,47
	Desv. Desv.	4,237	3,775	3,476	7,395	3,039	3,210	3,008	2,462	9,373
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,109	,138	,121	,085	,179	,152	,115	,150	,207
	Positivo	,109	,138	,121	,085	,179	,152	,113	,123	,119
	Negativo	-,073	-,108	-,069	-,049	-,097	-,137	-,115	-,150	-,207
Estadístico de prueba		,109	,138	,121	,085	,179	,152	,115	,150	,207
Sig. asintótica(bilateral)		,007 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,082 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,003 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Base de datos de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Descripción.

La tabla 10, alcanza los puntajes de la **Prueba de Kolmogorov-Smirnov** la misma que se aplica cuando las muestras son superiores a los 50 participantes ($n > 50$). se registran niveles de significancia asintótica menores al 5% (0,05) en cada una de las dimensiones de las variables en estudio, concluyendo que difieren en su normalidad, debido a que los datos se distribuyen de manera no paramétrica, por tal razón se aplicó la prueba no paramétrica correlacional de Rho de Spearman. A diferencia de la variable relaciones interpersonales cuyo nivel de significancia asintótica es mayor al 5% (0,05), concluyendo que sus puntajes se distribuyen con normalidad, por lo tanto, se aplicó la prueba paramétrica correlacional de Person, al contrastar la variable con las dimensiones de las relaciones interpersonales.

Análisis de las correlaciones:

Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión habilidades comunicativas de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Correlaciones			Dimensión habilidades comunicativas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (bilateral)	.	,912
		N	97	97
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,011*	1,000
		Sig. (bilateral)	,912	.
		N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 11, registra una correlación positiva muy baja de Rho Spearman = 0,011 entre la dimensión habilidades comunicativas y clima organizacional, con una significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,912$ ($p - \text{valor} > 0,05$). Se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe una correlación significativa entre la dimensión habilidades comunicativas y el clima organizacional en los docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse.

Tabla 12. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión compromiso organizacional de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Correlaciones			Dimensión compromiso organizacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,316
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	97	97
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,316	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 12, registra una correlación positiva baja de Rho Spearman = 0,316 entre la dimensión compromiso organizacional y clima organizacional, con una significancia bilateral de p – valor=0,002 (p -valor<0,05). Se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se determina una correlación significativa entre la dimensión compromiso organizacional y clima organizacional en los docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse.

Tabla 13. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión tipo de liderazgo de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Correlaciones			Dimensión tipo de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión tipo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,026
		Sig. (bilateral)	.	,802
		N	97	97
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,026	1,000
		Sig. (bilateral)	,802	.
		N	97	97

Fuente Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 13, muestra una correlación positiva muy baja de Rho Spearman = 0,026 entre la dimensión tipo de liderazgo y el clima organizacional, con nivel de significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,802$ ($p - \text{valor} > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe una correlación significativa entre el tipo de liderazgo y la variable clima organizacional en los docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse. Virú, 2020.

Tabla 14. Correlación de Person entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

		Correlaciones Person	
		Estructura organizacional	Relaciones interpersonales
Dimensión estructura organizacional	Correlación de Pearson	1	,117
	Sig. (bilateral)		,255
	N	97	97
Variable Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,117	1
	Sig. (bilateral)	,255	
	N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 14, muestra una correlación positiva muy baja en la tabla de Person = 0,117 entre la dimensión estructura organizacional y relaciones interpersonales, con nivel de significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,255$ ($p\text{-valor} > 0,05$). Se acepta la hipótesis nula y se determina que no existe una correlación significativa entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse. Virú, 2020.

Tabla 15. Correlación de Person entre el trabajo en equipo del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

		Correlaciones Person	
		Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales
Dimensión Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,237
	Sig. (bilateral)		,007
	N	97	97
Variable Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,237	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 15, describe una correlación positiva baja según tabla de Person = 0,237 entre la dimensión trabajo en equipo y la variable relaciones interpersonales, con significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,007$ ($p\text{-valor} < 0,05$). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Determinándose la existencia de una correlación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la muestra.

Tabla 16. Correlación de Person entre la satisfacción laboral del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

		Correlaciones Person	
		Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales
Dimensión Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,184
	Sig. (bilateral)		,071
	N	97	97
Variable Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,184	1
	Sig. (bilateral)	,071	
	N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 16, registra la correlación positiva muy baja con tabla de Person = 0,184 entre dimensión satisfacción laboral y relaciones interpersonales, con significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,071$ ($p\text{-valor} > 0,05$). Resultados que rechazan la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Concluyéndose que no existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los de la muestra de estudio.

Tabla 17. Correlación de Person entre regulación de conflictos del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

		Correlaciones Person	
		Regulación de conflictos	Relaciones interpersonales
Dimensión Regulación de conflictos	Correlación de Pearson	1	,196
	Sig. (bilateral)		,050
	N	97	97
Variable Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,196	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 17, describe una correlación positiva muy baja con Rho de Person = 0,054 entre dimensión regulación de conflictos y relaciones interpersonales, con significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,603$ ($p - \text{valor} > 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Se concluye que no existe una correlación significativa entre regulación de conflictos y las relaciones interpersonales en docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse. Virú, 2020.

Tabla 18. Correlación de Person entre las variables relaciones interpersonales y el clima organizacional

		Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Variable Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,196
	Sig. (bilateral)		,050
	N	97	97
Variable Clima organizacional	Correlación de Pearson	,186	1
	Sig. (bilateral)	,050	
	N	97	97

Fuente: Aplicación de cuestionario de relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E. M.C.A.A. 2020.

Interpretación:

La Tabla 18, describe una correlación positiva muy baja según tabla de Person = 0,196 entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, registrándose un nivel de significancia de $p - \text{valor} = 0,050$ ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo o alterna. Se evidencia una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse. Virú, 2020.

V. DISCUSIÓN

Actualmente las organizaciones sociales se direccionan tomando en cuenta los procesos de cambio o transformación que suceden a nivel mundial y se constituyen en los medios adecuados, por medio de las cuales la sociedad busca solucionar los problemas que ostenta. Esto ha traído como consecuencia la realización de grandes cambios radicales dentro de las organizaciones e instituciones públicas y privadas, Por ello, es muy importante que la administración de dichas organizaciones mejore las relaciones interpersonales como factor influyente en la mejora de una cultura organizacional que favorezca a estas organizaciones y a la sociedad en general (Molina, Briones y Arteaga, 2016).

Por consiguiente, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, son dos variables que influyen en las mejoras del servicio que ofrecen las Instituciones Educativas, las cuales hoy en día buscan un continuo cambio y percepción de la calidad educativa que estas ofrecen, para mejorar su productividad, y satisfacer los requerimientos y necesidades de su principal recurso, que es el recurso humano (Gómez, 2018).

A pesar de estos fundamentos, aún se observa en las Instituciones Educativas del ámbito nacional, problemas relacionados a la mala convivencia escolar el cual irrumpe en el buen clima organizacional. Esto pone en evidencia que las relaciones interpersonales y el clima organizacional, adquieren un gran valor en la gestión administrativa de las instituciones escolares, problemática que pone en evidencia la mala consecución de los objetivos y las metas propuestas por el Sistema Educativo Peruano.

Bajo esta realidad problemática se postula la aplicación de la presente investigación la cual persigue establecer la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, y se operativiza a través de la formulación de la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse?

Al realizar un análisis de los resultados obtenidos, se registra en la tabla 7, se dan a conocer los niveles de relaciones interpersonales, siendo su mayor nivel

el medio alto con 74.2% (72 docentes), seguido del nivel medio con el 18.6% (18 docentes) y nivel alto con 7.2% (7 docentes). No se encuentra en el nivel bajo a ninguno de los docentes de la muestra. Dichos resultados se contrastan con los registrados por Bolaños (2015) quién sustenta su tesis: Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, determinando en sus resultados que los niveles de relaciones interpersonales que manejan los maestros se ubican en un nivel bueno. Asimismo, se observa que la muestra ostenta características de óptimas relaciones como: comunicación, percepciones, excelente amistad laboral, entre otras.

Silviera (2014, citado en Bolaños, 2015) señala que relaciones interpersonales favorece el desarrollo de una eficiente comunicación, sentimientos expresivos y opiniones; y que son utilizadas como herramientas, esparcimiento, diversión para el aprendizaje entre las personas.

Asimismo, en la tabla 8 registra niveles de la variable relaciones interpersonales, en cada dimensión, demostrándose que su mayor nivel alcanzado es el medio alto, conforme a los porcentajes que se mencionan a continuación: dimensión habilidades comunicativas con 46.4%, dimensión compromiso organizacional con el 57.7%, dimensión tipo de liderazgo con el 53.6%. También se consideran nivel considerable medio con el 39.2% en la dimensión conocimiento habilidades comunicativas, 29.9% en la dimensión compromiso organizacional y 34% en la dimensión tipo de liderazgo. Y en el nivel alto, la dimensión habilidades comunicativas registró mayor porcentaje con el 13.4%.

Los resultados anteriores, los corroboramos con los encontrados por Cueva y Pérez (2016), quiénes en su tesis titulada: Relación existente entre relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, llega a los siguientes resultados: Del 100% de docentes evaluados según la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales, se encuentran en un nivel adecuado, a un 24%. En la dimensión comportamiento social y cooperación el 38% se ubica en el nivel adecuado. En la dimensión asertividad, los docentes alcanzan un nivel adecuado con el 48%.

Gadow (2010, citado en Blácido, 2018) define a cada una de las dimensiones de las relaciones interpersonales. Para el caso de la dimensión habilidades

comunicativas, considera a esta como la dimensión que reconoce la importancia de la comunicación en todo tipo de relación humana que toma en cuenta el desarrollo de habilidades no verbales y para verbales. En cuanto a la dimensión compromiso organizacional, sostiene que es la dimensión relacionada con el alto compromiso e identificación con el trabajo. Y, por último, a la dimensión tipos de liderazgo: sostiene que es la dimensión que opera múltiples estrategias, acciones y elementos que le facilita al personal docente y administrativo cumplir con los objetivos institucionales por medio de la integración.

La tabla 9, pone en evidencia los niveles del clima organizacional, siendo su mayor nivel el medio alto con 45.4% (44 docentes), seguido del nivel medio con el 41.2% (40 docentes) y nivel alto con 7.2% (7 docentes). El nivel bajo sólo registró el 6.2%. Los resultados registrados, los comparamos con los encontrados por Gutiérrez (2017), en su investigación titulada: Clima organizacional y desempeño docente aplicada en una muestra de 109 encuestados, detalla que el 13,8% (15) ostenta un nivel muy bueno de clima organizacional dentro de la I.E.

Chiavenato (2011) define al clima organizacional como el contexto donde interactúan los integrantes de una determinada institución u organización. Variable que también señala está ligada a los niveles de motivación que los empleados de una organización ponen en desarrollo. Fonseca (2010) define al clima organizacional como la percepción que, un trabajador tiene de su lugar o ambiente laboral, el cual se vincula con aspectos relacionados a la realización personal, compromiso con la tarea asignada, supervisión que percibe, información sobre el ambiente de trabajo y condiciones motivacionales que facilitan la tarea asignada.

Por otro lado, la tabla 10 muestra los niveles de la variable clima organizacional, en cada dimensión, siendo su mayor nivel el medio alto en las dimensiones regulación de conflictos con el 50.5%, satisfacción laboral con un 43.3% y trabajo en equipo que alcanza el 40.2%. En el caso del nivel medio, la dimensión estructura organizacional, es la que alcanza este máximo nivel con el 51.5%. También se considera nivel alto con el 12.4% en la dimensión

estructura organizacional, 13.4% en la dimensión trabajo en equipo y 10.3% en la dimensión satisfacción laboral. La dimensión relación de conflictos no registra puntaje alguno en este nivel. Resultados que guarda cierta relación con los encontrados por Gutiérrez (2017), quién en su estudio: Clima organizacional y desempeño docente, demuestra que de una muestra de 109 encuestados de la Institución Educativa Pública Fe y Alegría, el 16,5% (18) consideran que en la dimensión estructura su nivel es muy bueno. En la dimensión recompensa en un 15.7% considera que es muy bueno. Y en la dimensión relaciones, también se registra un nivel muy bueno.

Para Palma (1999) las dimensiones del clima organizacional son definidas de la siguiente manera: La dimensión condiciones laborales, es la que permite conocer los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que una institución pone al alcance de sus trabajadores y que son fundamentales para poder cumplir con cabalidad las tareas confiadas. La dimensión involucramiento laboral, la define como la Identificación de valores de organización y compromiso para lograr cumplir con las metas y objetivos institucionales. La dimensión autorrealización, la define como el grado de conocimiento que tiene el trabajador sobre las posibilidades que su medio laboral le ofrece para desarrollarse personal y profesionalmente. Y por último, a la dimensión supervisión, la define como los niveles de valoración funcional y objetiva de los procesos, componentes y/o elementos de toda actividad laboral, previendo apoyo a las tareas asignadas y que dan un nuevo rumbo a la organización.

En lo referido a la contrastación de las hipótesis, de manera general se obtiene en la tabla 19, una correlación positiva muy baja según tabla de Person = 0,196 entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, siendo su nivel de significancia bilateral de $p - \text{valor} = 0,050$ ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo o alterna, la cual señala que existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en docentes de la I.E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020.

Similares resultados registraron Tejada (2017) en su trabajo titulado: Clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Mateo

Pumacahua Chihuantito de Pongobamba, Cusco. Llega a la conclusión de que existe relación entre el clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes de la muestra, los cuales registran un r de Pearson=0,860. Para Blácido (2018), en el estudio denominado: Clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes de la I. E. San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018. Se determina según correlación de Spearman una relación positiva entre clima organizacional y relaciones interpersonales de docentes de la I. E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad de Lurín; registrándose una rho de Spearman = 0,115. Por lo tanto, concluye que existe correlación significativa entre relaciones interpersonales y variable clima organizacional en docentes de la I.E. María Caridad Agüera de Arresse. Virú, 2020.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El nivel sobresaliente de relaciones interpersonales registrado, es el medio alto con un 74.2% (72 docentes) de aprobación. Para el caso de las dimensiones, el nivel predominante es el medio alto, con porcentajes del 46.4% para las habilidades comunicacionales; 57.7% para la dimensión compromiso organizacional, y 53.6% para la dimensión tipo de liderazgo.
- 6.2.** El nivel predominante para la variable clima organizacional es el medio alto representado con un 45.4% (44 docentes). Para sus dimensiones, sus niveles predominantes son medio alto para las dimensiones regulación de conflictos con el 50.5%, satisfacción laboral con un 43.3% y trabajo en equipo que alcanza el 40.2%. En el caso de la dimensión estructura organizacional, su nivel alcanzado en el medio con el 51.5%.
- 6.3.** No existe correlación significativa entre la dimensión habilidades comunicativas y el clima organizacional, siendo su Rho Spearman = 0,011 y valor de significancia de $p = 0,912$ ($p\text{-valor} > 0,05$). Se registra una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el clima organizacional, siendo su Rho Spearman = 0,316 y $p = 0,002$ ($p\text{-valor} < 0,05$). No existe una correlación significativa entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional, siendo su Rho Spearman = 0,026 y $p = 0,802$ ($p\text{-valor} > 0,05$).
- 6.4.** No existe una correlación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, siendo su R de Person = 0,117 y $p = 0,255$ ($p\text{-valor} > 0,05$). Existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, siendo su R de Person = 0,237 y $p = 0,007$ ($p\text{-valor} < 0,05$). No existe correlación significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, siendo su R de Person = 0,184 y su $p = 0,071$ ($p\text{-valor} > 0,05$). No existe correlación significativa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales siendo su R de Person = 0,054 con $p = 0,603$ ($p\text{-valor} > 0,05$).
- 6.5.** Existe una correlación significativa entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, según tabla de Person = 0,196 y nivel de significancia bilateral de $p\text{-valor} = 0,050$ ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de trabajo o alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A los directivos de las UGELS, se les recomienda propiciar que las relaciones interpersonales en cada I.E. de sus jurisdicciones sean las convenientes, sin dejar en efecto sus unidades de mando. Con el propósito de mejorar el clima organizacional de tal manera que sea más equilibrado y motivacional, permitiendo un mejor desarrollo de los proyectos educativos en las instituciones educativas donde se pretenda ejecutar.
- 7.2.** A los líderes pedagógicos de cada Institución Educativa, se les recomienda preocuparse por la salud mental o física de sus docentes, debido a que la salud mental es constante y ardua hoy en día, la cual cuando es bien atendida, favorece las buenas relaciones interpersonales y el clima organizacional, favoreciendo las mejoras del servicio educativo en todos sus aspectos.
- 7.3.** Así mismo, se requiere que cada uno de los docentes participen en talleres motivacionales donde participen en conjunto con sus directivos, incitándolos a mejorar sus estrategias de trabajo para el logro de los objetivos, reconociendo a cada momento que la comunicación es fundamental para mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en una I.E. de la ciudad de Trujillo – 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Cuauhtémoc, México.
- Agudelo (2019). *Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia por medio del desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo*. Tesis de Grado. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Bogotá, Colombia: Person
- Blácido, A. (2018). *Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César vallejo. Lima, Perú.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Casanova, D. (2020). *Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" en Trujillo*. Tesis de Maestría Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Cueva, M. y Pérez, M. (2016). *Determinar el grado de relación existente entre relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Castrejón, K. (2011). *Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa 80008 'República Argentina' de Trujillo – 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Estrada, M., Monferrer, D. y Moliner, M. (2016). El Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia Docente en la Asignatura Técnicas de Ventas. *Formación. Universitaria*, 9, 6. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062016000600005.
- Fídias, G. (2012). El proyecto de investigación. 6ta Edición. Disponible en <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>. Consultado el 20 de septiembre del 2020.
- Fonseca, T. (2010). *Desarrollo de la gestión institucional*. Bogotá: Lemusa.
- Gardner, H. (2005). Inteligencias múltiples. *Revista de Psicología y Educación*, 1, 1, 17-26. <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/2.pdf>.
- Gómez, R. (2018). *Estrategias para mejorar el clima institucional en su comunicación de docentes y administrativos en la I.E.P. Thales de Mileto Socabaya – Arequipa*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Guzmán (2018). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el instituto cultural peruano norteamericano en su sede de San Miguel-Lima*. Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Lima, Perú.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. Disponible en: *Dom. Cien.*, 2, 4, 498 –510. file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-

ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf. Consultado el 21 de septiembre del 2020.

Mondragón, A. (2014). *Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA. Consultado el 25 de septiembre.

Parella, S. y Martins, F, (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Cuarta edición. Caracas: Fedupel.

Palma, S. (1999). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Lima: San Marcos.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*, 1,25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>.

Rodríguez, F. (1999). *Fundamentos de las relaciones humanas en la organización*. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Romero, M. (3 de septiembre del 2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6, 3, 105 – 114. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>

Sánchez, S. (2014). *Estrategia de Juegos Recreativos Sobre Relaciones interpersonales en los estudiantes de primaria*. Virú. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

Tejada, R. (2017). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, CUSCO – 2016*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

Torralba, R. (2005). *Antropología del cuidar*. Barcelona: Fundación MAFPRE

Zaldívar D. (2004). *Funcionamiento familiar saludable*. Cuba. Fex valer.

Zaldívar, D. (2012). *Competencias comunicativas y relaciones interpersonales*.

Recuperado

de:

<http://www.pdcorynthia.sld.cu/Documentos/articulos/Competencias%20comunicativas%20y%20relaciones%20interpersonales.htm>.

Consultado el: 15 de octubre del 2017.

Zupiría, N. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilbao, España:

Universidad del país Vasco.

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020

Autor: Carlos Renato Quiñones Carranza

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	Variable 1: Relaciones interpersonales			
¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse Virú 2020?	Determinar la relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	Dimensiones:	Indicadores:	Ítems:	Niveles o rangos:
	OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el nivel de relaciones interpersonales y en cada una de sus dimensiones en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe nivel alto de educación ambiental y en cada una de sus dimensiones en la urbanización La Noria. Trujillo-2020.	Dimensión Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	1,2,3,4,5,6,7	Buena (51-75)
	Determina el nivel del clima organizacional y en cada una de sus dimensiones en I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú - 2020.	Dimensión Compromiso Organizacional	Comunicación Empática	7,8,9,10,11,12,13	Regular (26-50)
	Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en cada una de las dimensiones en la I.E. N° 80074 "María Caridad Agüero de Arresse". Virú - 2020.	No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la I. E. 80074 María Caridad Agüero de Arresse.	Dimensión Tipo de Liderazgo	Liderazgo autocrático	14,15,16,17,18,19	Deficiente (01-25)
			Variable 2: Clima organizacional			
			Dimensiones:	Indicadores:	Ítems:	Niveles o rangos:
			Dimensión Estructura organizacional	Nivel organizativo	1,2,3,4,5	Alto (51-75)

				Distribución		Regular (26-50)	
			Dimensión Satisfacción laboral	Sistema de recompensa	6,7,8,9,10		Bajo (01-25)
				Toma de decisiones			
			Dimensión Trabajo en equipo	Participación en equipos de trabajo	11,12,13,14,15		
				Condiciones favorables			
			Dimensión regulación de conflictos	Resolución de conflictos	16,17,18,19,20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
Tipo: Descriptivo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Método: hipotético - deductivo	Población: 97 trabajadores estatales de la I. E. N° 80074 "María Caridad Agüero de Arresse". Muestra: los 97 docentes de la I. E. N° 80074 "María Caridad Agüero de Arresse".	Variable 1: Relaciones interpersonales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Br. Carlos Renato Quiñones Carranza Año: 2020 Monitoreo: Noviembre- 2020 Ámbito de Aplicación: I. E. N° 80074 "María Caridad Agüero de Arresse. Virú". Forma de Administración: Directa. Variable 2: Clima organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Br. Carlos Renato Quiñones Carranza Año: 2020 Monitoreo: Noviembre - 2020 Ámbito de Aplicación: I. E. N° 80074 "María Caridad Agüero de Arresse. Virú". Forma de Administración: Directa.	Tablas, figuras estadísticas y frecuencias <u>INFERENCIAL:</u> Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov				

ANEXO N° 02:

Cuestionario de la variable relaciones interpersonales

Estimad@ Docente: La presente encuesta tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa su actuación.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todos los enunciados.
3. Marque con un aspa (**x**) solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Opciones de calificación:

De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	ÍTEMES	OPCIONES			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS					
1	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada				
2	Respeto la opinión de sus colegas.				
3	Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.				
4	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.				
5	Ayuda a los colegas que tienen problemas				
6	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros				
7	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa				
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
8	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada				
9	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E. P Q.				
10	Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E.P.q				
11	Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.				
12	Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.				
13	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo				

14	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.				
DIMENSIÓN 1: TIPO DE LIDERAZGO					
15	Interactúa con los demás demostrando respeto y Aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				
16	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.				
17	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				
18	Pregona y educa con el ejemplo.				
19	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.				
20	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN ¡!!

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala: CONFIABILIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	2,40	,754	20
VAR00002	2,10	,912	20
VAR00003	2,30	,979	20
VAR00004	2,25	1,020	20
VAR00005	2,25	1,118	20
VAR00006	2,40	1,095	20
VAR00007	2,40	1,095	20
VAR00008	2,40	,940	20
VAR00009	2,40	,940	20
VAR00010	2,10	,912	20
VAR00011	2,55	,999	20
VAR00012	2,50	1,100	20
VAR00013	2,45	,999	20
VAR00014	2,55	,945	20
VAR00015	2,30	,979	20
VAR00016	2,50	1,100	20
VAR00017	2,30	,979	20
VAR00018	2,40	,883	20
VAR00019	2,40	,821	20
VAR00020	2,35	,813	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
52,85	169,924	13,035	25

ANEXO 4

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2
7	2	1	4	4	4	1	1	3	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	3	3
8	2	1	1	2	2	4	4	2	2	2	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2
17	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	1	1	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 5

Cuestionario de clima organizacional

Estimad@ Docente: La presente encuesta tiene como propósito diagnosticar el nivel de clima organizacional que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa su actuación.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todos los enunciados.
3. Marque con un aspa (**x**) solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Opciones de calificación:

De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	ÍTEMS	OPCIONES			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.				
2	Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.				
3	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.				
4	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				
5	Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.				
DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
6	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				
7	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.				
8	Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.				
9	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.				
10	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.				
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO					
11	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.				

12	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.				
13	Me siento satisfecho con mi labor en la II.EE.				
14	He recibido reconocimiento o estímulos por la labor que desempeño.				
15	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.				
	DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN DE CONFLICTOS				
16	La toma de decisiones es oportuna.				
17	Se resuelve adecuadamente los problemas.				
18	Considero que se toma decisiones de acuerdo al Contexto.				
19	Se interviene oportunamente ante un conflicto.				
20	Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala: CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	2,20	,834	20
VAR00002	2,60	1,095	20
VAR00003	2,10	,968	20
VAR00004	2,10	1,021	20
VAR00005	2,05	,999	20
VAR00006	2,15	,988	20
VAR00007	2,25	,967	20
VAR00008	2,40	,995	20
VAR00009	2,35	,875	20
VAR00010	2,20	,951	20
VAR00011	2,40	,940	20
VAR00012	2,30	,979	20
VAR00013	2,00	,795	20
VAR00014	2,25	,851	20
VAR00015	2,10	1,021	20
VAR00016	2,20	1,056	20
VAR00017	2,45	,999	20
VAR00018	2,50	,946	20
VAR00019	2,25	,716	20
VAR00020	2,15	,671	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
45,00	168,105	12,966	20

ANEXO 7

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2
7	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
8	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
12	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	4	1	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
15	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	4	1	2
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2
17	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 8:
BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTO: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES																						PUNTAJE GENERAL	VALOR GENERAL				
	DIMENSIÓN CONOCIMIENTO AMBIENTAL							DIMENSIÓN ACTITUD AMBIENTAL							DIMENSIÓN APTITUD AMBIENTAL													
	1	2	3	4	5	6	7	Puntaje	Valor	8	9	10	11	12	13	14	Puntaje	Valor	15	16	17	18			19	20	Puntaje	Valor
1	2	2	2	2	1	2	2	13	Medio	4	1	3	3	2	1	3	21	Medio Alto	4	1	4	1	4	1	15	Medio alto	49	Medio Alto
2	2	1	4	2	2	2	2	15	Medio Alto	4	1	2	4	1	1	3	16	Medio Alto	2	2	2	1	1	2	10	Medio	41	Medio Alto
3	3	3	4	4	3	3	3	23	Alto	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	4	2	2	2	4	1	15	Medio alto	60	Medio Alto
4	4	2	3	2	4	2	3	20	Medio Alto	2	2	2	2	2	3	2	15	Medio Alto	3	3	3	3	4	3	19	Alto	54	Medio Alto
5	4	1	4	1	1	1	1	13	Medio	4	2	3	4	3	4	2	22	Alto	3	3	4	3	3	2	18	Medio alto	53	Medio Alto
6	4	2	2	2	4	2	2	18	Medio Alto	3	4	4	2	2	4	3	22	Alto	2	2	2	1	1	1	9	Medio	49	Medio Alto
7	2	1	1	1	1	1	1	8	Medio	1	1	2	2	2	1	4	13	Medio	2	2	2	2	1	2	11	Medio	32	Medio
8	1	1	1	2	2	2	2	11	Medio	1	4	3	2	2	2	2	16	Medio Alto	2	1	1	2	2	2	10	Medio	37	Medio
9	2	2	4	1	4	2	2	17	Medio Alto	3	4	3	3	3	3	3	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	63	Alto
10	2	2	2	4	3	2	2	17	Medio Alto	2	2	2	4	2	4	2	18	Medio Alto	3	2	3	2	2	2	14	Medio alto	49	Medio Alto
11	4	3	4	3	3	4	4	25	Alto	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	64	Alto
12	2	2	2	2	2	1	1	12	Medio	2	2	2	4	2	2	2	16	Medio Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	40	Medio
13	4	1	1	4	1	2	2	15	Medio Alto	4	3	2	2	4	2	2	19	Medio Alto	2	1	4	4	4	1	16	Medio alto	50	Medio Alto
14	4	2	2	2	2	4	2	18	Medio Alto	1	3	4	3	1	1	2	15	Medio Alto	2	1	4	2	2	4	15	Medio alto	48	Medio Alto
15	4	1	4	1	4	1	1	16	Medio Alto	2	2	2	2	4	1	1	14	Medio	2	2	2	1	1	2	10	Medio	40	Medio
16	2	2	2	1	1	2	2	12	Medio	4	1	1	4	1	1	1	13	Medio	2	2	2	3	3	2	14	Medio alto	39	Medio
17	4	2	2	2	4	1	1	16	Medio Alto	1	3	1	2	2	4	2	15	Medio Alto	3	3	3	3	4	4	20	Alto	51	Medio Alto
18	3	3	3	3	4	3	3	22	Alto	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	2	2	2	2	2	1	11	Medio	54	Medio Alto
19	3	3	4	3	3	2	2	20	Medio Alto	1	2	1	4	2	2	1	13	Medio	3	1	1	1	1	2	9	Medio	42	Medio Alto

20	2	2	2	1	1	1	1	10	Medio	3	3	1	3	3	3	3	19	Medio Alto	2	2	2	2	2	3	13	Medio alto	42	Medio Alto
21	2	2	2	2	1	2	2	13	Medio	3	1	1	3	1	1	1	11	Medio	4	1	4	1	1	1	12	Medio	36	Medio
22	2	1	1	2	2	2	2	12	Medio	4	1	2	2	1	4	3	17	Medio Alto	2	2	2	1	1	2	10	Medio	39	Medio
23	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	2	2	2	4	2	1	13	Medio alto	62	Alto
24	3	2	3	2	2	2	3	17	Medio Alto	2	2	2	3	3	3	3	18	Medio Alto	4	3	4	4	2	4	21	Alto	56	Medio Alto
25	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	2	20	Medio Alto	3	3	3	3	3	2	17	Medio alto	58	Medio Alto
26	2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	3	1	3	2	1	2	3	15	Medio Alto	2	2	2	1	1	4	12	Medio	41	Medio Alto
27	2	1	4	4	4	1	1	17	Medio Alto	4	1	1	1	4	1	1	13	Medio	3	4	3	3	3	3	19	Alto	49	Medio Alto
28	2	1	4	2	2	4	4	19	Medio Alto	1	4	1	4	2	2	2	16	Medio Alto	2	2	2	4	2	4	16	Medio alto	51	Medio Alto
29	2	2	2	1	1	2	2	12	Medio	4	3	3	3	3	4	3	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	53	Medio Alto
30	2	2	2	3	3	2	2	16	Medio Alto	2	4	2	3	3	3	3	20	Medio Alto	2	2	2	4	2	2	14	Medio alto	50	Medio Alto
31	3	3	3	3	4	4	4	24	Alto	4	3	3	3	3	3	2	21	Medio Alto	4	3	2	2	4	2	17	Medio alto	62	Alto
32	2	2	2	2	2	1	1	12	Medio	1	2	2	1	1	2	3	12	Medio	1	3	4	3	1	1	13	Medio alto	37	Medio
33	3	1	1	1	1	2	2	11	Medio	4	4	4	4	4	4	2	26	Alto	2	2	2	2	4	1	13	Medio alto	50	Medio Alto
34	2	2	2	2	2	3	2	15	Medio Alto	3	3	2	2	2	2	2	16	Medio Alto	4	1	1	4	1	1	12	Medio	43	Medio Alto
35	4	1	4	1	1	1	1	13	Medio	3	4	4	4	4	3	4	26	Alto	1	3	1	2	2	4	13	Medio alto	52	Medio Alto
36	2	2	2	1	1	2	2	12	Medio	2	1	1	3	1	1	2	11	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	41	Medio Alto
37	2	2	2	4	2	1	1	14	Medio	3	3	1	4	1	2	2	16	Medio Alto	1	2	1	4	2	2	12	Medio	42	Medio Alto
38	4	3	4	4	2	4	4	25	Alto	2	2	2	1	4	4	1	16	Medio Alto	3	3	1	3	3	3	16	Medio alto	57	Medio Alto
39	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	2	1	1	2	2	1	2	11	Medio	3	1	1	3	1	1	10	Medio	40	Medio
40	2	2	2	1	1	4	4	16	Medio Alto	2	2	2	4	2	2	3	17	Medio Alto	4	1	2	2	1	4	14	Medio alto	47	Medio Alto
41	3	4	3	3	3	2	2	20	Medio Alto	4	3	3	4	4	4	1	23	Alto	3	3	4	4	3	3	20	Alto	63	Alto
42	2	2	2	1	4	1	1	13	Medio	1	2	2	2	2	2	2	13	Medio	4	2	3	2	4	2	17	Medio alto	43	Medio Alto
43	1	2	3	1	1	3	2	13	Medio	2	4	2	1	3	2	2	16	Medio Alto	4	1	4	1	1	1	12	Medio	41	Medio Alto
44	1	1	4	2	2	2	2	14	Medio	3	2	2	3	3	3	3	19	Medio Alto	4	2	2	2	4	2	16	Medio alto	49	Medio Alto
45	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	1	2	1	2	2	2	2	12	Medio	2	3	1	4	1	1	12	Medio	46	Medio Alto
46	3	1	3	1	1	4	1	14	Medio	2	2	2	4	2	2	1	15	Medio Alto	1	1	1	2	2	2	9	Medio	38	Medio

47	4	3	3	4	3	3	3	23	Alto	3	3	4	3	3	3	1	20	Medio Alto	2	2	4	1	4	2	15	Medio alto	58	Medio Alto
48	2	2	4	2	2	2	2	16	Medio Alto	4	4	3	3	4	4	1	23	Alto	2	2	2	4	3	2	15	Medio alto	54	Medio Alto
49	2	3	1	4	1	3	1	15	Medio Alto	2	4	1	2	2	2	3	16	Medio Alto	4	3	4	3	3	4	21	Alto	52	Medio Alto
50	1	1	1	2	2	3	3	13	Medio	2	2	2	3	3	3	3	18	Medio Alto	2	2	2	2	2	1	11	Medio	42	Medio Alto
51	3	3	3	3	4	3	3	22	Alto	3	3	3	4	3	3	4	23	Alto	4	1	1	4	1	2	13	Medio alto	58	Medio Alto
52	3	3	4	3	3	2	2	20	Medio Alto	3	1	4	2	1	2	3	16	Medio Alto	4	2	2	2	2	4	16	Medio alto	52	Medio Alto
53	2	2	2	4	1	1	1	13	Medio	1	3	1	1	4	1	2	13	Medio	4	1	4	1	4	1	15	Medio alto	41	Medio Alto
54	2	2	4	2	1	2	2	15	Medio Alto	3	1	1	3	2	2	2	14	Medio	2	2	2	1	1	2	10	Medio	39	Medio
55	2	1	4	2	2	2	2	15	Medio Alto	2	2	4	1	1	1	1	12	Medio	3	3	4	3	3	2	18	Medio alto	45	Medio Alto
56	1	4	3	4	4	3	4	23	Alto	1	1	1	4	1	1	1	10	Medio	2	2	2	4	1	1	12	Medio	45	Medio Alto
57	3	2	3	4	2	2	3	19	Medio Alto	2	2	4	2	1	2	2	15	Medio Alto	2	2	4	2	1	2	13	Medio alto	47	Medio Alto
58	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	1	4	1	1	4	1	1	13	Medio	2	1	4	2	2	2	13	Medio alto	47	Medio Alto
59	2	2	2	4	2	3	2	17	Medio Alto	3	3	4	4	2	3	3	22	Alto	1	4	3	4	4	3	19	Alto	58	Medio Alto
60	2	1	4	4	4	1	1	17	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	2	20	Medio Alto	3	2	3	4	2	2	16	Medio alto	53	Medio Alto
61	2	4	1	2	2	4	4	19	Medio Alto	2	2	2	2	1	4	1	14	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	51	Medio Alto
62	2	2	2	4	1	3	2	16	Medio Alto	2	2	2	4	1	1	2	14	Medio	2	2	2	4	2	3	15	Medio alto	45	Medio Alto
63	2	2	2	3	3	2	2	16	Medio Alto	4	1	1	4	1	1	1	13	Medio	2	1	4	4	4	1	16	Medio alto	45	Medio Alto
64	1	1	1	2	2	3	3	13	Medio	2	2	2	2	4	2	2	16	Medio Alto	2	4	1	2	2	4	15	Medio alto	44	Medio Alto
65	2	2	3	1	1	2	2	13	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	2	2	2	4	1	3	14	Medio alto	48	Medio Alto
66	2	3	2	3	3	1	2	16	Medio Alto	4	2	4	2	2	4	2	20	Medio Alto	2	2	2	3	3	2	14	Medio alto	50	Medio Alto
67	3	4	1	1	4	1	2	16	Medio Alto	1	1	1	1	4	1	1	10	Medio	1	1	1	2	2	3	10	Medio	36	Medio
68	2	2	2	2	2	1	1	12	Medio	3	3	3	3	3	3	2	20	Medio Alto	2	1	1	1	2	1	8	Medio	40	Medio
69	1	1	1	2	2	3	3	13	Medio	2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	1	1	3	3	2	2	12	Medio	36	Medio
70	2	2	2	1	1	2	2	12	Medio	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	55	Medio Alto
71	1	1	1	4	1	1	1	10	Medio	2	2	2	4	1	1	1	13	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	41	Medio Alto
72	2	2	2	2	2	1	1	12	Medio	1	4	1	1	4	1	2	14	Medio	3	3	2	3	3	3	17	Medio alto	43	Medio Alto
73	3	3	3	3	1	3	3	19	Medio Alto	1	1	4	2	2	2	2	14	Medio	2	2	3	3	2	2	14	Medio alto	47	Medio Alto

74	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	2	20	Medio Alto	2	1	1	1	3	3	11	Medio	50	Medio Alto
75	2	2	2	1	1	1	1	10	Medio	2	2	2	3	3	4	1	17	Medio Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	39	Medio
76	1	2	1	1	1	1	2	9	Medio	2	2	2	4	1	3	2	16	Medio Alto	1	1	4	1	3	1	11	Medio	36	Medio
77	1	1	1	2	2	2	2	11	Medio	4	1	3	4	1	1	1	15	Medio Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	38	Medio
78	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	2	2	2	2	4	2	2	16	Medio Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	61	Alto
79	3	2	3	2	2	2	3	17	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	50	Medio Alto
80	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	4	2	4	2	2	4	2	20	Medio Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	39	Medio
81	2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	3	3	1	3	4	1	1	16	Medio Alto	3	3	2	2	2	2	14	Medio alto	44	Medio Alto
82	4	3	4	4	2	4	4	25	Alto	2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	1	4	1	2	1	2	11	Medio	50	Medio Alto
83	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	1	4	1	3	4	1	3	17	Medio Alto	1	4	2	3	3	2	15	Medio alto	51	Medio Alto
84	2	2	2	1	1	4	4	16	Medio Alto	3	4	3	3	3	3	2	21	Medio Alto	2	2	2	4	1	1	12	Medio	49	Medio Alto
85	3	4	3	3	3	2	2	20	Medio Alto	2	2	2	2	1	1	1	11	Medio	2	2	4	2	1	2	13	Medio alto	44	Medio Alto
86	2	2	2	1	4	1	1	13	Medio	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	2	1	4	2	2	2	13	Medio alto	45	Medio Alto
87	1	2	3	1	1	3	2	13	Medio	2	2	2	4	1	2	2	15	Medio Alto	1	4	3	4	4	3	19	Alto	47	Medio Alto
88	1	1	4	2	2	2	2	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio Alto	3	2	3	4	2	2	16	Medio alto	51	Medio Alto
89	3	3	3	4	3	3	3	22	Alto	2	2	2	2	2	2	2	14	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	54	Medio Alto
90	3	1	3	1	4	4	1	17	Medio Alto	3	4	4	1	3	1	1	17	Medio Alto	1	1	4	2	2	2	12	Medio	46	Medio Alto
91	4	3	3	4	3	3	3	23	Alto	3	3	3	3	4	3	2	21	Medio Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio alto	62	Alto
92	1	1	3	2	2	3	3	15	Medio Alto	2	2	2	2	4	1	1	14	Medio	2	2	2	2	1	4	13	Medio alto	42	Medio Alto
93	2	2	2	1	1	2	2	12	Medio	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio Alto	2	3	2	4	1	3	15	Medio alto	46	Medio Alto
94	3	1	3	1	3	1	3	15	Medio Alto	4	1	3	1	1	3	1	14	Medio	4	1	1	4	1	1	12	Medio	41	Medio Alto
95	2	2	2	4	2	1	1	14	Medio	3	3	3	4	3	3	2	21	Medio Alto	2	2	2	2	4	2	14	Medio alto	49	Medio Alto
96	4	1	3	2	2	3	4	19	Medio Alto	2	2	3	2	4	1	1	15	Medio Alto	3	3	3	4	3	3	19	Alto	53	Medio Alto
97	2	2	2	1	4	2	2	15	Medio Alto	3	4	3	3	3	2	4	22	Alto	4	2	4	2	2	4	18	Medio alto	55	Medio Alto

ANEXO 9
BASE DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																										PUNT. GENER.	Valor		
	DIMENSIÓN GENERACIÓN						DIMENSIÓN SEGREGACIÓN					DIMENSIÓN TRATAMIENTO						DIMENSIÓN DISPOSICIÓN FINAL												
	1	2	3	4	5	Puntaje	Valor	6	7	8	9	10	Puntaje	Valor	11	12	13	14	15	Puntaje	Valor	16	17	18	19	20			Pntaje	Valor
1	2	4	4	2	2	14	Medio alto	3	3	2	3	1	12	Medio alto	3	3	2	3	2	13	Medio alto	3	2	2	3	3	13	Medio alto	52	Medio alto
2	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
3	2	1	1	1	3	8	Medio	4	3	2	1	1	11	Medio alto	3	3	1	3	1	11	Medio alto	3	2	4	2	2	13	Medio alto	43	Medio alto
4	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
5	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
6	1	1	2	1	1	6	Medio	1	3	3	2	1	10	Medio	4	2	4	1	2	13	Medio alto	2	2	2	3	2	11	Medio alto	40	Medio
7	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
8	4	4	3	3	1	15	Medio alto	1	1	4	2	1	9	Medio	3	2	3	1	3	12	Medio alto	2	2	2	3	3	12	Medio alto	48	Medio alto
9	3	4	2	3	3	15	Medio alto	3	2	3	2	2	12	Medio alto	2	3	3	2	1	11	Medio alto	1	2	3	4	2	12	Medio alto	50	Medio alto
10	2	3	2	1	2	10	Medio	4	1	1	3	2	11	Medio alto	2	2	2	1	2	9	Medio	1	1	4	2	2	10	Medio	40	Medio
11	1	2	1	2	2	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	2	3	2	2	3	12	Medio alto	1	3	1	1	3	9	Medio	38	Medio
12	3	2	2	3	3	13	Medio alto	2	2	4	3	1	12	Medio alto	2	3	2	2	3	12	Medio alto	3	1	3	2	1	10	Medio	47	Medio alto
13	3	2	4	3	2	14	Medio alto	2	2	2	3	2	11	Medio alto	2	1	3	3	3	12	Medio alto	4	3	3	1	2	13	Medio alto	50	Medio alto
14	2	4	1	2	3	12	Medio alto	2	2	3	2	1	10	Medio	1	1	3	1	3	9	Medio	2	2	4	2	3	13	Medio alto	44	Medio alto
15	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
16	2	3	1	3	3	12	Medio alto	1	4	1	2	2	10	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio alto	1	1	1	3	3	9	Medio	43	Medio alto

17	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
18	1	3	3	1	1	9	Medio	2	2	2	3	3	12	Medio alto	2	2	2	2	1	9	Medio	3	3	4	1	1	12	Medio alto	42	Medio alto
19	3	3	2	2	2	12	Medio alto	3	4	3	3	3	16	Alto	2	1	4	4	3	14	Medio alto	2	2	2	1	3	10	Medio	52	Medio alto
20	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
21	2	1	1	3	1	8	Medio	4	1	1	4	4	14	Medio alto	2	2	2	1	1	8	Medio	2	1	4	1	1	9	Medio	39	Medio
22	3	1	2	3	3	12	Medio alto	1	4	1	4	2	12	Medio alto	2	2	2	3	2	11	Medio alto	1	4	3	2	1	11	Medio alto	46	Medio alto
23	2	2	2	1	1	8	Medio	4	3	4	3	3	17	Alto	3	3	3	3	1	13	Medio alto	3	2	3	1	1	10	Medio	48	Medio alto
24	2	2	2	3	3	12	Medio alto	2	4	2	3	3	14	Medio alto	4	2	2	2	3	13	Medio alto	3	3	3	2	3	14	Medio alto	53	Medio alto
25	3	3	3	3	4	16	Alto	4	3	3	4	3	17	Alto	3	1	4	1	4	13	Medio alto	2	2	2	1	3	10	Medio	56	Medio alto
26	2	2	2	2	2	10	Medio	1	2	2	1	1	7	Medio	2	2	2	2	3	11	Medio alto	2	1	4	2	3	12	Medio alto	40	Medio
27	2	3	2	1	2	10	Medio	4	1	1	3	2	11	Medio alto	2	2	2	1	2	9	Medio	1	1	4	2	2	10	Medio	40	Medio
28	1	2	1	2	2	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	2	3	2	2	3	12	Medio alto	1	3	1	1	3	9	Medio	38	Medio
29	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
30	2	2	2	1	1	8	Medio	2	1	1	3	1	8	Medio	4	3	4	4	2	17	Alto	3	2	4	3	3	15	Medio alto	48	Medio alto
31	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
32	4	3	4	4	2	17	Alto	2	2	2	1	4	11	Medio alto	2	2	2	1	1	8	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio alto	50	Medio alto
33	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
34	2	2	2	1	1	8	Medio	2	2	2	4	2	12	Medio alto	2	2	2	4	2	12	Medio alto	2	2	3	1	1	9	Medio	41	Medio alto
35	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
36	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
37	1	2	3	1	1	8	Medio	2	4	2	1	3	12	Medio alto	4	3	2	2	2	13	Medio alto	2	3	1	2	3	11	Medio alto	44	Medio alto
38	1	1	4	2	2	10	Medio	3	2	2	3	3	13	Medio alto	1	3	4	3	1	12	Medio alto	4	1	4	1	1	11	Medio alto	46	Medio alto

39	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
40	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
41	4	3	3	4	3	17	Bajo	3	3	4	3	3	16	Alto	2	3	3	1	2	11	Medio alto	3	1	3	3	3	13	Medio alto	57	Medio alto
42	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
43	2	3	1	4	1	11	Medio alto	2	4	1	2	2	11	Medio alto	1	1	1	2	3	8	Medio	4	3	4	2	2	15	Medio alto	45	Medio alto
44	2	3	2	1	2	10	Medio	4	1	1	3	2	11	Medio alto	2	2	2	1	2	9	Medio	1	1	4	2	2	10	Medio	40	Medio
45	1	2	1	2	2	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	2	3	2	2	3	12	Medio alto	1	3	1	1	3	9	Medio	38	Medio
46	3	3	4	3	3	16	Alto	3	1	4	2	1	11	Medio alto	3	3	1	2	3	12	Medio alto	3	1	3	1	2	10	Medio	49	Medio alto
47	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
48	2	2	4	2	1	11	Medio alto	3	1	1	3	2	10	Medio	5	4	4	4	4	21	Alto	3	1	3	1	2	10	Medio	52	Medio alto
49	2	1	4	2	2	11	Medio alto	2	2	4	1	1	10	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio alto	3	1	3	3	1	11	Medio alto	44	Medio alto
50	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
51	3	2	3	4	2	14	Medio alto	2	2	4	2	1	11	Medio alto	1	2	2	2	2	9	Medio	2	1	2	1	3	9	Medio	43	Medio alto
52	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
53	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
54	2	1	4	4	4	15	Medio alto	3	4	2	3	3	15	Medio alto	3	2	2	2	1	10	Medio	1	1	1	2	3	8	Medio	48	Medio alto
55	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
56	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
57	2	2	2	2	1	9	Medio	3	2	2	3	3	13	Medio alto	2	2	2	2	2	10	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio alto	46	Medio alto
58	3	2	4	3	1	13	Medio alto	3	2	4	3	3	15	Medio alto	3	3	1	1	1	9	Medio	2	1	3	1	1	8	Medio	45	Medio alto
59	3	1	2	1	3	10	Medio	2	4	1	2	2	11	Medio alto	1	2	2	2	2	9	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio alto	42	Medio alto
60	3	3	2	2	2	12	Medio alto	3	3	4	4	2	16	Alto	1	2	1	4	1	9	Medio	1	3	1	3	3	11	Medio alto	48	Medio alto

61	3	3	1	3	2	12	Medio alto	2	3	1	3	3	12	Medio alto	1	2	2	2	1	8	Medio	1	2	1	1	1	6	Medio	38	Medio
62	2	3	2	1	2	10	Medio	4	1	1	3	2	11	Medio alto	2	2	2	1	2	9	Medio	1	1	4	2	2	10	Medio	40	Medio
63	1	2	1	2	2	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	2	3	2	2	3	12	Medio alto	1	3	1	1	3	9	Medio	38	Medio
64	4	2	1	3	4	14	Medio alto	3	3	2	2	3	13	Medio alto	2	3	3	3	3	14	Medio alto	2	4	1	1	2	10	Medio	51	Medio alto
65	2	3	1	1	1	8	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio alto	1	2	2	2	1	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	39	Medio
66	4	1	4	1	1	11	Medio alto	2	1	1	3	3	10	Medio	2	3	4	3	3	15	Medio alto	2	4	2	1	2	11	Medio alto	47	Medio alto
67	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
68	2	3	1	4	2	12	Medio alto	2	2	2	1	3	10	Medio	1	3	3	3	3	13	Medio alto	1	3	1	1	2	8	Medio	43	Medio alto
69	3	1	3	2	2	11	Medio alto	2	2	2	3	2	11	Medio alto	3	2	2	2	4	13	Medio alto	3	3	2	1	3	12	Medio alto	47	Medio alto
70	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
71	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
72	2	1	1	2	1	7	Medio	3	1	1	4	2	11	Medio alto	2	2	2	2	2	10	Medio	2	4	3	1	1	11	Medio alto	39	Medio
73	3	1	3	2	1	10	Medio	3	1	2	2	2	10	Medio	3	4	1	1	4	13	Medio alto	2	1	3	1	1	8	Medio	41	Medio alto
74	3	1	3	3	2	12	Medio alto	1	1	1	1	3	7	Medio	3	2	1	2	2	10	Medio	3	2	3	4	1	13	Medio alto	42	Medio alto
75	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
76	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio
77	3	1	3	1	2	10	Medio	1	1	2	1	2	7	Medio	2	1	2	2	3	10	Medio	2	1	2	4	3	12	Medio alto	39	Medio
78	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
79	2	1	2	1	3	9	Medio	2	1	3	3	4	13	Medio alto	2	2	2	2	3	11	Medio alto	2	4	3	3	2	14	Medio alto	47	Medio alto
80	4	3	1	3	3	14	Medio alto	2	1	2	1	3	9	Medio	2	2	2	2	2	10	Medio	3	2	3	3	3	14	Medio alto	47	Medio alto
81	2	1	3	4	2	12	Medio alto	3	1	3	4	1	12	Medio alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	2	1	2	1	7	Medio	36	Medio
82	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
83	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio alto	39	Medio

84	3	1	4	1	1	10	Medio	3	1	3	3	3	13	Medio alto	1	2	2	1	2	8	Medio	1	1	1	2	2	7	Medio	38	Medio
85	2	2	1	2	3	10	Medio	2	3	2	2	2	11	Medio alto	1	2	2	2	3	10	Medio	4	2	3	2	3	14	Medio alto	45	Medio alto
86	1	2	2	1	3	9	Medio	3	4	2	1	3	13	Medio alto	3	2	3	2	2	12	Medio alto	3	3	3	1	3	13	Medio alto	47	Medio alto
87	3	1	1	2	3	10	Medio	1	1	3	3	1	9	Medio	4	1	3	2	1	11	Medio alto	2	3	2	2	1	10	Medio	40	Medio
88	3	2	4	3	1	13	Medio alto	3	2	4	3	3	15	Medio alto	3	3	1	1	1	9	Medio	2	1	3	1	1	8	Medio	45	Medio alto
89	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto
90	3	3	2	2	2	12	Medio alto	3	3	4	4	2	16	Alto	1	2	1	4	1	9	Medio	1	3	1	3	3	11	Medio alto	48	Medio alto
91	3	3	1	3	2	12	Medio alto	2	3	1	3	3	12	Medio alto	1	2	2	2	1	8	Medio	1	2	1	1	1	6	Medio	38	Medio
92	2	1	1	3	2	9	Medio	3	3	1	2	1	10	Medio	2	2	1	2	2	9	Medio	3	4	3	2	3	11	Medio	39	Medio
93	3	4	3	3	3	16	Alto	1	3	3	1	3	11	Medio alto	3	4	3	4	4	18	Alto	3	2	3	3	3	14	Medio alto	59	Medio alto
94	4	2	1	3	4	14	Medio alto	3	3	2	2	3	13	Medio alto	2	3	3	3	3	14	Medio alto	2	4	1	1	2	10	Medio	51	Medio alto
95	2	3	1	1	1	8	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio alto	1	2	2	2	1	8	Medio	3	2	1	2	1	9	Medio	39	Medio
96	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	1	1	1	5	Bajo	20	Bajo
97	3	4	3	3	3	16	Alto	4	3	3	4	4	18	Alto	4	3	3	3	3	16	Alto	3	4	3	2	2	14	Medio alto	64	Alto

ANEXO 10

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



Nombre del Instrumento	Cuestionario de Relaciones Interpersonales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel el instrumento de relaciones interpersonales		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González <u>González</u>	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en <u>Antropología Social</u>	Celular	94999918
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 31 de octubre de 2020

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020

Instrumento de medición de variable: Relaciones interpersonales



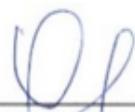
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NINGUNO	BAJO	MEDIANO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Habilidades comunicativas		Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada.					✓		✓		✓		✓		
		Respeto la opinión de sus colegas.					✓		✓		✓		✓			
		Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.					✓		✓		✓		✓			
		Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.					✓		✓		✓		✓			
		Ayuda a los colegas que tienen problemas.					✓		✓		✓		✓			
		Demuestra apertura de escucha con sus compañeros.					✓		✓		✓		✓			
		Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa.					✓		✓		✓		✓			

V1: RELACIONES INTERPERSONALES	Dimensión Compromiso organizacional	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.						✓			✓			✓			✓			
		Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E. Pg.							✓			✓			✓			✓		
		Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E.P.q							✓			✓			✓			✓		
		Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.							✓			✓			✓			✓		
		Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.							✓			✓			✓			✓		
		Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.							✓			✓			✓			✓		
		Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.							✓			✓			✓			✓		
	Interactúa con los demás demostrando respeto y Aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.							✓			✓			✓			✓			

	Dimensión Tipo de liderazgo		Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.					✓		✓		✓		✓		
			Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.					✓		✓		✓		✓		
			Pregona y educa con el ejemplo					✓		✓		✓		✓		
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.					✓		✓		✓		✓		
			Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					✓		✓		✓		✓		



|



Dionicio Godofredo González González
DNI: 17889722

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO



Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel el instrumento del clima organizacional		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Licenciado en Antropología Social	Celular	94999918
Dirección Domiciliaria	Calle San Andrés N° 233. Dpto. 301 Urb. San Andrés - Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <small>Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722</small>	Lugar y Fecha	Trujillo, 20 de noviembre de 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arrese. Virú, 2020

Instrumento de medición de variable: Clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NINGUNO	BAJO	MEDIANO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Estructura organizacional	- Nivel organizativo - Distribución	Considero que la organización de la institución es efectiva.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Sistema de recompensa	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

<p>V2:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Dimensión Satisfacción laboral</p>	- Toma de decisiones	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.						✓		✓		✓		✓			
			Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.						✓		✓		✓		✓			
			Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.						✓		✓		✓		✓			
			Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓			
	<p>Dimensión trabajo en equipo</p>	<p>- Participación en equipos de trabajo. Condiciones favorables</p>	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.						✓		✓		✓		✓			
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.						✓		✓		✓		✓			
			Me siento satisfecho con mi labor en la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.						✓		✓		✓		✓			
			He recibido reconocimiento o estímulos por la labor que desempeño.						✓	✓	✓	✓	✓		✓			
			Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.						✓	✓	✓	✓	✓		✓			
	<p>Dimensión regulación de conflictos</p>	<p>Resolución de conflictos</p>	La toma de decisiones es oportuna.						✓		✓		✓		✓			
			Se resuelve adecuadamente los problemas.						✓		✓		✓		✓			
			Considero que se toma decisiones de acuerdo al Contexto.						✓		✓		✓		✓			

			Se interviene oportunamente ante un conflicto.						✓		✓		✓		✓	
			Considero que no existen problemas dentro de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.						✓		✓		✓		✓	


 Diosdado Godofredo González González
 DNI: 17888723

Firma del Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Relaciones interpersonales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel el instrumento de relaciones interpersonales		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Call. Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés – Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de noviembre de 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad

Agüero de Arrese, Virú, 2020

Instrumento de medición de variable: Relaciones interpersonales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NINGUNO	BAJO	MEDIANO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Respeto la opinión de sus colegas.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.							<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

V1: RELACIONES INTERPERSONALES			Ayuda a los colegas que tienen problemas.					✓		✓		✓		✓		
			Demuestra apertura de escucha con sus compañeros.					✓		✓		✓		✓		
			Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa.					✓		✓		✓		✓		
	Dimensión Compromiso organizacional	Comunicación empática	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					✓		✓		✓		✓		
			Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.					✓		✓		✓		✓		
			Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.					✓		✓		✓		✓		
			Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.					✓		✓		✓		✓		
			Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.					✓		✓		✓		✓		

			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓			
			Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.						✓		✓		✓		✓			
Dimensión Tipo de liderazgo	Liderazgo autocrático		Interactúa con los demás demostrando respeto y Aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.						✓		✓		✓		✓			
			Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.						✓		✓		✓		✓			
			Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.							✓		✓		✓		✓		
			Pregona y educa con el ejemplo							✓		✓		✓		✓		
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.							✓		✓		✓		✓		
			Desarrolla buenas relaciones humanas que							✓		✓		✓		✓		
				enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente														

Luis Aguilar H.

Firma del Evaluador

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel el instrumento de Clima organizacional		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Call Las Esmeraldas 350, Urb. Santa Inés – Trujillo.		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de noviembre de 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse. Virú, 2020

Instrumento de medición de variable: Clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NINGUNO	BAJO	MEDIANO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Estructura organizacional	- Nivel organizativo - Distribución	Considero que la organización de la institución es efectiva.					✓		✓		✓		✓		
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.					✓		✓		✓		✓		
			Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.					✓		✓		✓		✓		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador					✓		✓		✓		✓		
			Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización.					✓		✓		✓		✓		
	- Sistema de recompensa	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					✓		✓		✓		✓			
		Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					✓		✓		✓		✓			

V2: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión Satisfacción laboral	- Toma de decisiones	Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.						✓		✓		✓		✓			
			Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.						✓		✓		✓		✓			
			Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.						✓		✓		✓		✓			
	Dimensión trabajo en equipo	- Participación en equipos de trabajo. Condiciones favorables	Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.							✓		✓		✓		✓		
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.								✓		✓		✓		✓	
			Me siento satisfecho con mi labor en la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.								✓		✓		✓		✓	
			He recibido reconocimiento o estímulos por la labor que desempeño.								✓		✓		✓		✓	
			Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.								✓		✓		✓		✓	
	Dimensión regulación de conflictos	Resolución de conflictos	La toma de decisiones es oportuna.							✓		✓		✓		✓		
			Se resuelve adecuadamente los problemas.								✓		✓		✓		✓	
			Considero que se toma decisiones de acuerdo al Contexto.								✓		✓		✓		✓	
			Se interviene oportunamente ante un conflicto.								✓		✓		✓		✓	
			Considero que no existen problemas dentro de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.								✓		✓		✓		✓	



Firma del Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Relaciones interpersonales		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de de Relaciones interpersonales		
Aplicada a la muestra participante	Docentes de la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero de Arresse		
Nombre y Apellido del Experto	José Elías Sandoval Ríos	José Elías Sandoval Ríos	José Elías Sandoval Ríos
Título Profesional	Economista	Economista	Economista
Dirección Domiciliaria	Av. Pacasmayo 330 – San Pedro de Lloc - Pacasmayo		
Grado Académico	Doctor en Administración.		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de noviembre del 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Caridad

Agüero de Arrese, Virú, 2020

Instrumento de medición de variable: Relaciones interpersonales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NINGUNO	BAJO	MEDIANO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Respeto la opinión de sus colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Elogia y dice cosas positivas de los demás colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

V1: RELACIONES INTERPERSONALES			Ayuda a los colegas que tienen problemas.						✓			✓							
			Demuestra apertura de escucha con sus compañeros.						✓			✓			✓				
			Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa.						✓			✓			✓				
	Dimensión Compromiso organizacional	Comunicación empática	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.						✓			✓			✓				
			Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.						✓			✓			✓				
			Toma iniciativa y participa de los proyectos de innovación y planes de mejora que se puede implementar en la I.E. N° 80074 María Caridad Agüero.						✓			✓			✓				
			Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.						✓			✓			✓				
			Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.						✓			✓			✓				

			N° 80074 María Caridad Agüero.															
			Muestra predisposición para participaren el trabajo en equipo.					✓		✓		✓		✓				
			Participa en las actividades extracurriculares y de Proyección social y otras que organiza la institución.					✓		✓		✓		✓				
			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					✓		✓		✓		✓				
			Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.					✓		✓		✓		✓				
	Dimensión Tipo de liderazgo	Liderazgo autocrático	Interactúa con los demás demostrando respeto y Aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.					✓		✓		✓		✓				

			Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de sus demás colegas.					✓		✓		✓		✓	
			Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.					✓		✓		✓		✓	
			Pregona y educa con el ejemplo					✓		✓		✓		✓	
			Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en Todos los actos de su vida personal y profesional.					✓		✓		✓		✓	
			Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					✓		✓		✓		✓	



Firma del Evaluador

ANEXO 11



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80074
"MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE"
FUNDADO EN 1945 EX2412-2523
PTE VIRÚ - VIRÚ- REGIÓN LA LIBERTAD

"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80074 "MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE" DEL CENTRO POBLADO DE PUENTE VIRÚ, QUE SUSCRIBE

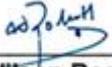
HACE CONSTAR:

Que el docente Br. Quiñones Carranza, Carlos Renato, identificado con DNI N°42680852, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Trujillo del programa de Maestría en Gestión Pública, ha aplicado en esta Institución Educativa los instrumentos de investigación, consistentes en un cuestionario para medir las relaciones interpersonales y un cuestionario para medir el clima organizacional, como parte del proyecto de investigación científica denominado: "**Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la I. E. N° 80074 María Agüero . Virú- 2020**".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Virú, diciembre del 2020




Mg. Wilson Rodas Hernández
DIRECTOR