



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ARGENTINA UGEL N.º 03, LIMA -AÑO 2022**

PRESENTADO POR

Mg. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ REQUENA

Código Orcid:0000-0002-1392-9949

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

LIMA - PERÚ

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ARGENTINA UGEL N.º 03, LIMA -AÑO 2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO.**

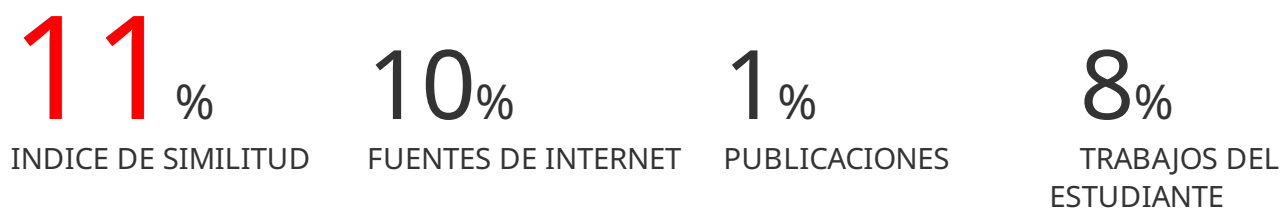
ASESOR(A)

Dr. RAMIREZ CORSINO, RODOLFO MAXIMO

CÓDIGO ORCID: (0000-0002-1832-9168)

RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA UGEL N.º 03, LIMA -AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	5 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
5	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

9	adminupb.blogia.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	dspace.univ-tiaret.dz Fuente de Internet	<1 %
12	www.betterread.com.au Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
15	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	1library.co Fuente de Internet	<1 %

21 repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22 Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

23 prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

DEDICATORIA

A Dios por su generosa bondad de permitirme consagrar mi consolidación académica.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de EPG de UAP, por su abnegada labor académica en mi consolidación académica.

RECONOCIMIENTO

A la UAP por darme espacio académico y ser parte de mi historia académica.

INDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
RESUMÉ	xv
INTRODUCCION	16
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	20
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	20
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	21
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	21
1.3.PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	21
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	21
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	21
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	22
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	22
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	22
1.5.2. IMPORTANCIA	23

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	24
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO.	25
2.1. FUNDAMENTO ONTOLÓGICO	25
2.2. EPISTEMOLOGÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	26
2.3. EPISTEMOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	28
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	29
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.2. BASES TEÓRICAS	34
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	54
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	57
4.1. HIPOTESIS GENERAL	57
4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS	57
4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	58
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	56
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	60
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	60
5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	60
5.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	61
5.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	62
5.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	63
CAPITULO VI: RESULTADOS	66
CAPÍTULO VII: DISCUSIONES	96
7.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO	96
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	101

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	102
ANEXOS	105
1. Matriz de consistencia.	106
2. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	107
3. Validación de expertos	110
4. Copia de la data procesada	115
5. Consentimiento informado	121
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	123
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	124

INDICE DE TABLAS

1	Operacionalización de las variables	59
2	¿Me comunico con los demás para realizar trabajos relacionados a la institución?	67
3	¿Expreso mis opiniones aún si otros en el grupo no están de acuerdo conmigo?	68
4	¿Cuándo diálogo con alguien , hago lo que esa persona sugiere aún si yo quiero hacer algo diferente?	69
5	¿En lugar de discutir tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros?	70
6	¿El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo?	71
7	¿El director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución?	72
8	¿El Director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores?	73
9	¿El director es una persona con quién se puede dialogar abiertamente sobre algunas dificultades?	74
10	¿Se coordina con los demás en situaciones problemáticas?	75
11	¿Se aporta opiniones en reunión de docentes?	76
12	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	77
13	¿Se busca consensó en la realización de actividades?	78
14	¿Es adecuado el ambiente físico donde laboro?	79
15	¿Considera que se debe evaluar las fuentes de conflictos para superar actitudes negativas?	80
16	¿Considera que la rotación de personal y el ausentismo puede ser causa	81

de un mal clima laboral?

17	¿El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral?	82
18	¿Cuándo asumo responsabilidades siento satisfacción en el trabajo?	83
19	¿Me siento satisfecho por el trabajo realizado?	84
20	¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y reconocimiento de sus servidores?	85
21	¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y autonomía de sus docentes?	86
22	¿Considera que el clima Organizacional refleja los valores de la I.E.?	87
23	¿Considera que las actitudes negativas de la conducta se transforman en elementos del clima Organizacional de la I.E.?	88
24	¿Cuándo tomo decisiones pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias	89
25	¿Considera que los factores ambientales influyen en el clima Organizacional?	90

INDICE DE FIGURAS

1	¿Me comunico con los demás para realizar trabajos relacionados a la institución?	67
2	¿Expreso mis opiniones aún si otros en el grupo no están de acuerdo conmigo?	68
3	¿Cuándo diálogo con alguien , hago lo que esa persona sugiere aún si yo quiero hacer algo diferente?	69
4	¿En lugar de discutir tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros?	70
5	¿El director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo?	71
6	¿El director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución?	72
7	¿El Director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores?	73
8	¿El director es una persona con quién se puede dialogar abiertamente sobre algunas dificultades?	74
9	¿Se coordina con los demás en situaciones problemáticas?	75
10	¿Se aporta opiniones en reunión de docentes?	76
11	¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	77
12	¿Se busca consensó en la realización de actividades?	78
13	¿Es adecuado el ambiente físico donde laboro?	79
14	¿Considera que se debe evaluar las fuentes de conflictos para superar actitudes negativas?	80
15	¿Considera que la rotación de personal y el ausentismo puede ser causa de un mal clima laboral?	81

16	¿El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral?	82
17	¿Cuándo asumo responsabilidades siento satisfacción en el trabajo?	83
18	¿Me siento satisfecho por el trabajo realizado?	84
19	¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y reconocimiento de sus servidores?	85
20	¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y autonomía de sus docentes?	86
21	¿Considera que el clima Organizacional refleja los valores de la I.E.?	87
22	¿Considera que las actitudes negativas de la conducta se transforman en elementos del clima Organizacional de la I.E.?	88
23	¿Cuándo tomo decisiones pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias	89
24	¿Considera que los factores ambientales influyen en el clima Organizacional?	90

RESUMEN

El objetivo principal de esta indagación fue encontrar las relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes, cuyo enfoque fue cuantitativo, tipo básico, con nivel descriptivo de correlación, diseño no experimental, con método hipotético deductivo. La muestra fue censal de 80 docentes, la técnica fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Las conclusiones arrojaron la existencia de correlación significativa entre las variables, relaciones interpersonales y clima organizacional de los educadores de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Esto se confirma por una correlación significativa de nivel 0.00 (bilateral). En términos de significancia bilateral, 0,000 menor que $p = 0,05$, que nos permite confirmarlo con una r media de 0,502. Se evidencian las relaciones interpersonales del docente que busca mejorar su labor académica en un ambiente institucional adecuado. En la hipótesis específica uno se concluye la existencia correlacional significativa entre la comunicación persuasiva y clima organizacional de docentes. Esto se confirma por una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En términos de significancia bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, lo que permite confirmar el nivel convencional de r 0,341. Por lo tanto, se evidencia una comunicación persuasiva para mejorar su desempeño académico a través de un clima institucional consistente. En la hipótesis específica dos concluye la existencia de correlación significativa entre liderazgo y clima organizacional de docentes. Esto se confirma por una correlación significativa con nivel 0.000 (dos colas).

Según la significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, lo que permite que: r media sea 0,509. Por lo tanto, la orientación instruccional es evidente, permitiéndole mejorar el servicio académico con una motivación continua. En la hipótesis específica tres, concluye la existencia correlacional significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de docentes, con una correlación significativa al nivel 0.01 (bidireccional). Según la significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, teniendo en cuenta: con r de 0,514 en el nivel medio. Es evidente el esfuerzo del trabajo en equipo para mejorar la participación de docentes y crear un clima institucional positivo.

Palabras clave: relaciones interpersonales, clima organizacional de los docentes

ABSTRAC

The main objective of this thesis was to analyze interpersonal relationships and the organizational climate of teachers. The study is of a quantitative approach, basic type, descriptive level of correlation, non-experimental design, deductive hypothesis method. The census sample was 80 teachers, the technique was a survey and the instrument was a questionnaire. If the results showed that there is a significant relationship between interpersonal relationships and the organizational climate of the teachers of the I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. This is confirmed by a significant correlation at the 0.00 level (bilateral). In terms of bilateral significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, which allows us to confirm it with a mean r of 0.502. The interpersonal relationships of a teacher who seeks to improve her academic work in an appropriate institutional environment are evidenced. The first specific hypothesis concludes that there is a significant relationship between persuasive communication and the organizational climate of teachers. This is confirmed by a significant correlation at the 0.01 level (two-sided). In terms of two-sided significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, allowing us to confirm the conventional level of r 0.341. Therefore, a persuasive communication is evidenced to improve their academic performance through a consistent institutional climate. The second special hypothesis concludes that there is a significant relationship between leadership and the organizational climate of teachers. This is confirmed by a significant correlation at the 0.000 level (two tails). Based on two-sided significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, which allows: mean r to be 0.509. Therefore, the instructional orientation is evident, allowing you to improve the academic service with continuous motivation. The third specific hypothesis concludes that there is a significant relationship between teamwork and the organizational climate of teachers, with a significant correlation at the 0.01 level (bidirectional). According to bilateral significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, taking into account: with r of 0.514 at the medium level. The teamwork effort to improve teacher participation and create a positive institutional climate is evident.

Keywords: interpersonal relationships, organizational climate of teachers.

RÉSUMÉ

L'objectif principal de cette thèse était d'analyser les relations interpersonnelles et le climat organisationnel des enseignants. L'étude est d'une approche quantitative, type de base, niveau descriptif de corrélation, conception non expérimentale, méthode d'hypothèse déductive. L'échantillon du recensement était de 80 enseignants, la technique était une enquête et l'instrument était un questionnaire. Si les résultats ont montré qu'il existe une relation significative entre les relations interpersonnelles et le climat organisationnel des enseignants de l'I.E Argentine UGEL 03 Lima 2022. Ceci est confirmé par une corrélation significative au niveau 0,00 (bilatéral). En termes de signification bilatérale, 0,000 est inférieur à $p = 0,05$, ce qui nous permet de le confirmer avec un r moyen de 0,502. Les relations interpersonnelles d'un enseignant qui cherche à améliorer son travail académique dans un environnement institutionnel adéquat sont mises en évidence. La première hypothèse spécifique conclut qu'il existe une relation significative entre la communication persuasive et le climat organisationnel des enseignants. Ceci est confirmé par une corrélation significative au niveau de 0,01 (bilatérale). En termes de signification bilatérale, 0,000 est inférieur à $p = 0,05$, ce qui nous permet de confirmer le niveau conventionnel de r 0,341. Par conséquent, une communication persuasive est mise en évidence pour améliorer leurs performances académiques grâce à un climat institutionnel cohérent. La deuxième hypothèse particulière conclut qu'il existe une relation significative entre le leadership et le climat organisationnel des enseignants. Ceci est confirmé par une corrélation significative au niveau 0,000 (deux queues). Sur la base d'une signification bilatérale, 0,000 est inférieur à $p = 0,05$, ce qui permet à r moyen d'être égal à 0,509. Par conséquent, l'orientation pédagogique est évidente, vous permettant d'améliorer le service académique avec une motivation continue. La troisième hypothèse spécifique conclut qu'il existe une relation significative entre le travail d'équipe et le climat organisationnel des enseignants, avec une corrélation significative au seuil de 0,01 (bidirectionnel). Selon la signification bilatérale, 0,000 est inférieur à $p = 0,05$, en tenant compte : avec r de 0,514 au niveau moyen. L'effort de travail d'équipe pour améliorer la participation des enseignants et créer un climat institutionnel positif est évident.

Mots-clés: relations interpersonnelles, climat organisationnel des enseignants

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima interpersonal y organizacional de las instituciones educativas tiene un lugar importante en la investigación, pues encontramos que este tipo de investigación, principalmente en el Perú con una realidad multinacional y pluricultural, factor endógeno cuyos cambios no pueden dejar de afectar a autoridades y docentes. de cada institución. La encuesta pretende ser una herramienta de toma de decisiones para las instituciones educativas y es el tema de este estudio. Desde la década de 1960 se han publicado estudios sobre cómo el avance de la ciencia y la globalización contribuyeron a las metas y objetivos de diversas empresas e instituciones, buscaron la eficiencia y eficacia para mejorar sus servicios y cumplir sus visiones y misiones. Es necesario emprender nuevas estrategias y técnicas para lograr resultados esperados.

En el campo de la educación, es importante fortalecer las relaciones entre personas que conforman la comunidad educativa para lograr buenos resultados de aprendizaje y alcanzar sus objetivos: comunicación confiable, liderazgo y trabajo en equipo, evitando los conflictos y rupturas en las relaciones que crean un ambiente negativo basado en las percepciones. Estos estudios sobre las relaciones y clima organizacional entre diferentes empresas e instituciones ayudan a plantear alternativas de solución a los problemas. El clima organizacional es el principal factor del funcionamiento de sistemas sociales como elemento principal de las organizaciones, y juega un rol clave en el mantenimiento y desarrollo del mismo. Su funcionamiento se hace posible por el intercambio de información entre diversos niveles y posiciones de actores en entornos donde aparecen patrones de comportamiento típicos según las variables sociales.

Esta investigación con sus resultados pretende aportar mejoras en las relaciones humanas y juega un rol importante en I.E. Argentina de Cercado de Lima; sus conclusiones ayudan a mantener y desarrollar el clima institucional y organizacional. Su propósito es superar el deterioro causado por factores externos en el quiebre de las relaciones humanas por dificultades en la comunicación efectiva y los trabajos en equipo, mejorando el clima organizacional. En este sentido esta investigación es importante en las relaciones entre docentes y administradores, para cambiar comportamientos y una actitud proactiva en

beneficio del ambiente laboral. Gracias a las referencias dadas con fines de carácter metodológico, la indagación se estructura en el siguiente orden.

El primer capítulo proporciona el planteamiento de los problemas, que incluye una explicación de problemas y objetivos tanto general como específicos, identificando el desarrollo del razonamiento y su importancia para el estudio y sus límites.

El segundo capítulo desarrolla un marco filosófico basado en argumentos ontológicos y epistemológicos basados en preguntas de indagaciones relevantes.

En tercer capítulo se desarrolla la base teórica junto con las principales conclusiones de otros investigadores sobre temas importantes desde el aspecto del trabajo de indagación, se examina la base teórica y se examinan las definiciones de los términos básicos.

El cuarto capítulo presenta los supuestos y desempeño de las variables y de cada indicador y dimensión.

El quinto capítulo describe los aspectos metodológicos del estudio, el enfoque, tipo de estudio, nivel de estudio, ilustrando su metodología y su diseño, examinando su población y muestra, describe y explica las herramientas de recolección de la información, considerando los aspectos éticos de la investigación.

El sexto capítulo presenta los resultados del análisis descriptivo con tablas e imágenes y el análisis final.

En séptimo capítulo. Se desarrolló los resultados, con las conclusiones, asimismo las recomendaciones, bibliografías y apéndices relevantes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional, es claro que las escuelas tienen un lugar central en el proceso educativo de un individuo, porque allí comienza y se desarrolla la educación.

En **España**, la educación depende principalmente de relaciones interpersonales y del clima organizacional de sus educadores para comprender las capacidades de los estudiantes y desarrollar su educación. También está fundamentada por la dinámica de las organizaciones, donde se interrelacionan varios factores individuales, colectivos y organizacionales que le dan su carácter. Entre ellos, el protagonista indiscutible es el maestro, quien seguirá asumiendo la responsabilidad directa de este proceso, aunque la formación del individuo se haga cada vez más indirecta.

En **México**, la satisfacción docente tiene un claro impacto en el funcionamiento y organización de las instituciones educativas, por lo que merece especial atención. En el sistema nacional se ha observado que el clima organizacional se está deteriorando en diversas instituciones educativas debido a relaciones interpersonales negativas de supervisores, educadores y personal que pertenece a la administración, leve disminución de la motivación, capacidad organizacional mal gestionada estratégicamente, lo que se puede apreciar en el proceso del aprendizaje y los resultados son insuficientes, por lo que es necesario analizar las condiciones específicas de cómo funciona el sistema educativo.

En la era de la globalización, los sistemas educativos se ven afectados, se implementan políticas de importación, con el objetivo de aumentar la productividad económica de la organización, pero sin embargo se descuida el

desarrollo del capital intelectual, que se manifiesta primero en instituciones educativas, de manera específica en las estatales. La relación y el clima organizacional se deterioran por la falta de integración e identidad de los docentes, lo que se manifiesta en la baja calidad en la enseñanza-aprendizaje en las organizaciones educativas y falta de estabilidad entre los compañeros de trabajo.

En países como **Bolivia y Venezuela**, la educación está ligada al proceso productivo. En Argentina, la estructura de la política educativa ha cambiado y busca nuevos modelos acordes a sus reales intereses.

Entre los síntomas se manifiestan que en estos países latinoamericanos, los problemas educativos son recurrentes, a pesar de que los problemas son identificados por las autoridades educativas, las reformas educativas se centran solamente en la formación de docentes y políticas de profesionalización para paliar la deserción escolar y analfabetismo al incluirlos en la formación profesional, queda pendiente de solución las políticas públicas educativas para el logro de objetivo país.

Por otro lado entre las principales causas identificadas es la permanente intromisión política en la gestión de la educación con efectos negativos que han llevado deteriorar las relaciones interpersonales de los docentes, si bien es cierto que existe recompensas monetarias, el padrinazgo político condiciona la calidad de la educación.

Entre los pronósticos podemos señalar que toda la problemática identificada no podrá cambiar si todo el aparato del estado siga funcionando con la intromisión política, urge trabajar de manera consensuada entre las autoridades y los docentes para superar las dificultades existentes, que los acuerdos no queden en meras promesas, debe cumplirse con el incremento de los salarios justos acorde a la labor docente, que las relaciones personales sean una garantía para una educación de calidad.

En el control de pronóstico se trabaja para mejorar y superar las situaciones encontradas y que las relaciones interpersonales sean una garantía para cumplir los compromisos asumidos con fines educativos. En el Perú se logran por el bien común, lo que requiere del accionar de toda la comunidad educativa para mejorar el bienestar general a nivel social, espacial o físico. Las escuelas se ocupan de

gestionar los conflictos que afectan estas relaciones en el clima organizacional que socava la unidad y desestabiliza a sus miembros.

En Lima Metropolitana del Cercado de Lima, se observó un problema potencial que los docentes no son asignados a tiempo en las escuelas, especialmente en la institución educativa Argentina debido a la actitud política del MINEDU, el problema del clima organizacional no es desconocido, no se presta atención a las instituciones educativas, los docentes no son estables en el servicio, no se adaptan a las nuevas estrategias y formas de trabajo, por cuanto existe indiferencia al trabajo organizacional, trastornos de cooperación en equipo y falta de motivación.

Otro factor es la politización de la profesión docente, lo que conduce a conflictos en las relaciones, por actitudes negativas, falta de tolerancia y conflictos internos que afectan el trabajo hacia un mismo fin.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial

La unidad de estudio se ubica en la Institución educativa “Argentina” en el Cercado de Lima, perteneciente a la Unidad Educativa 03 avenida Alfonso Ugarte cuadro 09 sin número - Lima

1.2.2 Delimitación Temporal

Esta indagación se inició en mes de agosto de 2022 y culminó en mes de diciembre de 2022.

1.2.3 Delimitación social

Su unidad de análisis de esta indagación considera a la totalidad del personal de 80 docentes de la institución educativa cuyas relaciones interpersonales requieren ser fortalecidas.

1.2.4 Delimitación conceptual

La indagación se desarrolló con base en la investigación científica reflejada en la bibliografía referenciada en el marco teórico, precisando los conceptos que fundamentan las variables, de relaciones interpersonales y clima organizacional, definiendo junto con sus dimensiones y los indicadores, lo que ayudará en la elaboración de instrumentos de investigación.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACION

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1:¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

PE2:¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

PE3:¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

OE1: Determinar el nivel de relación entre la comunicación asertiva y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

OE2: Señalar el nivel de relación entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

OE3: Precisar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación

El presente trabajo tiene una justificación propia ya que permite comprender la problemática en las instituciones educativas para abordar las dificultades que afectan el clima organizacional de las escuelas y actores educativos.

Justificación Teórica.

La justificación teórica del estudio se fundamenta en aquellos conceptos que componen las bases teóricas, cuyas referencias permiten explicar los resultados de este estudio para comprender mejor los factores, actitudes y valores por los cuales los ciudadanos no se integran a los círculos sociales o no sienten simpatía por ellos, así como crear un ambiente de paz y tranquilidad en su día a día, planificando las actividades, asegurando así su cumplimiento.

Por tanto, la coherencia teórica es muy importante para definir los enfoques y los términos básicos del estudio.

Justificación Metodológica.

Metodológicamente el estudio se basa en la guía oficial que ha propuesto la Universidad Alas Peruanas, validado por la dirección de investigación lo que permite desarrollar el estudio con una guía oficial que recoge diferentes métodos

para contrastar las hipótesis propuestas, utilizando métodos de procesamiento que permiten recopilar datos y obtener resultados deseados.

La justificación metodológica, permite aplicar las competencias científicas a situaciones problemáticas para hallar solución y proponer nuevas ideas, nuevas ciencias, demostrando su validez y confiabilidad.

Justificación Social.

Socialmente el estudio se justifica porque los resultados dan a los participantes una comprensión real y objetiva de los problemas relacionados con la falta de clima interpersonal y organizacional, en tal sentido, los resultados podrán ser utilizados como referencia por otras instituciones en beneficio de la comunidad educativa.

Justificación Práctica.

Desde el aspecto práctico, los resultados de este estudio ayudan a desarrollar nuevas estrategias para nuevos escenarios respecto a las relaciones interpersonales dentro del desarrollo educativo, ya que su aplicación una vez terminado podrá mejorar el clima interpersonal y organizacional, buscando mejores alternativas entre docentes e instituciones frente a los problemas encontrados.

1.5.2. IMPORTANCIA

Este estudio es importante por cuanto nos ha evidenciado que las relaciones interpersonales y clima organizacional son elementos determinantes de las instituciones y organizaciones educativas.

En caso específico de la institución educativa Argentina, se ha podido evidenciar que las relaciones interpersonales se han deteriorado por la intromisión política y la falta de comunicación y liderazgo, lo que afectó el trabajo en equipo.

Asimismo, este estudio una vez culminado podrá ser replicado en estudios posteriores con mayor amplitud, por lo que se considera como una contribución científica y consultiva para futuras investigaciones, que podrá aportar soluciones concretas en los conflictos problemáticos entre docentes y administradores para lograr mejores resultados en sus objetivos.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACION

La factibilidad de esta indagación fue posible dado que el investigador se encargó de la disponibilidad de recursos durante el desarrollo del estudio para que el informe final pueda ser concluido de conformidad al cronograma establecido.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tiempo. El trabajo se realizó de acuerdo con el tiempo y las tareas asignadas a las personas responsables de participar en el recojo de la información para la indagación.

Material. Los materiales necesarios se proporcionaron de acuerdo con el presupuesto del investigador.

Personal. Las personas que estuvieron involucradas fueron seleccionadas y programadas para que se les asignen las preguntas del cuestionario

CAPÍTULO II

MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

Astete B. (2016) señala que los fundamentos ontológicos tienen una dimensión pedagógica, que pondera la temporalidad del ser como persona, que forma la base ontológica más profunda de la educación, en la que se basan todos los demás principios ontológicos. Sólo en la temporalidad, la ontología cobra sentido la existencia humana como ser abierto a posibilidades que sólo pueden realizarse en las estructuras temporales de las futuras investigaciones.

La temporalidad es posible en el trabajo histórico, donde el diálogo y las decisiones conectan lo dado con lo planeado. Sólo en este caso es posible la educación como realización humana. Comunicación y diálogo entre los seres humanos mediante el habla y el lenguaje, son premisas que permiten la comprensión.

En tal sentido, la dimensión pedagógica es básica para la fundamentación ontológica, para entender que la existencia humana está relacionada con su naturaleza real o su educación con los demás: familia, entre el educador, la institución educativa, las empresas, entre los compañeros, etc. Astete B. (2016)

Los fundamentos ontológicos también tienen dimensiones y aplicaciones para quienes se dedican a la labor educativa como educadores de otros. El fundamento ontológico de Heidegger supone que la existencia del Dasein es similar a la existencia humana, y que su apertura al mundo y al espacio es un rasgo que surge en el hombre como un lugar abierto. Esta apertura es donde el hombre es iniciado en la contemplación y el conocimiento que le permitirán dedicar su vida humana dentro de los límites de la razón y la tolerancia. La ontología y la epistemología son los pilares que conforman el estudio científico del mundo real. Astete B. (2016)

La ontología, como disciplina filosófica, trasciende la realidad desarrollando habilidades, actitudes y valores en la educación que facilitan el desarrollo de los docentes. La ontología es el estudio de la realidad existencial, analiza los problemas humanos básicos, educa y desarrolla el conocimiento sobre los humanos en sociedad, promueve la solidaridad, la moral y la ética, que son los objetivos de la educación humana; el objetivo es ponderar las relaciones ambientales entre los integrantes de la sociedad. La educación juega un rol importante para el intercambio de relaciones y la protección del medio ambiente, lo que permite una mejor sociedad.

La ontología desarrolla el pensamiento: analítico, crítico y reflexivo, fortalece el conocimiento para avanzar en nuevos paradigmas. Las organizaciones educativas necesitan docentes proactivos, carismáticos y empáticos que sepan interiorizar los nuevos conocimientos creados por los conflictos cognitivos, es decir, docentes que contribuyan a la formación de una sociedad valiosa en el campo de la educación.

2.2. EPISTEMOLOGÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las personas actúan por diferentes motivos. Si sabemos cuáles son y asignamos las tareas en consecuencia, podremos aprovechar mejor el potencial de nuestros empleados y aumentar su productividad. (Eric Gaynor Buterfield, 1997).

Esto se debe a que las personas están directamente involucradas en la institución, y cualquier movimiento en la organización dependerá del grado o nivel de la organización y los servicios, teniendo en cuenta sus perspectivas individuales y grupales, lo que conduce inevitablemente a la mejora de relaciones humanas reales entre una institución educativa y los participantes en cualquier otro tipo de educación.

Después de encontrar el clima institucional adecuado, se refleja a través del conocimiento de patrones que ayudan a la gerencia a comprender la actitud de cada empleado en el trabajo. Por lo tanto, puede vincularlos de diferentes maneras según su modelo. Por ejemplo, a un empleado motivado por el éxito se le asignará un trabajo que ofrezca tanto un desafío como una oportunidad para desarrollar sus habilidades. Otra persona, competitivamente motivada, será asignada a un puesto similar en términos

de requisitos de trabajo de alta calidad. Las observaciones del comportamiento humano pueden inferir qué tipo de necesidades se buscan y, por lo tanto, cuál podría ser la motivación.

Es decir, la necesidad de tensión inicia y controla el comportamiento hasta que se logra el objetivo de reducir la tensión de otras formas. La tendencia activa y natural del hombre es dirigir sus energías hacia la satisfacción de sus necesidades primarias y básicas como base estructural que abre la puerta a otras motivaciones, como la seguridad, la pertenencia, el respeto por sí mismo, las relaciones mutuas y el ejercicio de cierto poder social. (Maslow , Abraham , 2008).

Los conocimientos y las innovaciones de este siglo requerirán una mayor productividad, una nueva forma de trabajar para todos, no solo especialistas, sino una aplicación muy versátil, más amplia de la creatividad y una mente más abierta. Este siglo abrirá sus brazos a las organizaciones que hagan tales ajustes en el entorno humano, pero también cerrará completamente las puertas a las organizaciones que no hagan nada y sigan luchando en este sentido.

Necesitamos motivar a nuestra gente, pero primero necesitamos saber qué los motiva, para que podamos hacer un buen trabajo creando el entorno adecuado y aprovechando las oportunidades que ofrecen y, al mismo tiempo, esa será nuestra mayor ventaja que tendrá la organización. Si sabemos motivar adecuadamente a nuestros empleados, tendremos más posibilidades de automotivarnos para que su primera reacción sea la productividad, que debe ser el rumbo de cualquier empresa o institución

2.3. EPISTEMOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

La diversidad de disciplinas está relacionada con el hecho de que se consideran áreas de estudio sistemáticamente organizadas; son dominios de conocimiento y comportamiento con objetos, métodos y metas específicos. Por tanto, la epistemología educativa se diferencia de otras disciplinas en su objeto de investigación, el método que utiliza y el fin que persigue. Su finalidad es estudiar toda la gama de fenómenos educativos, agentes, procesos y escenarios del binomio desarrollo de la educación.

La educación ha sido transformada por muchas entidades parecen hacerla innovadora y transformadora. Sin embargo, algunos de estos cambios crearon dificultades y lagunas. Ipuz M; Trilleros D. y Urueña P. (2015)

En nuestros días, todos los niveles de educación están llenos de personas sin preparación que solo son designadas por comportamiento político cuestionable y que aparentemente no se preocupan por trabajar por una educación de calidad, solo esperan pacientemente por buenos trabajos y salarios más altos. que se les conceda. Por ello, la teoría de la epistemología es necesaria para determinar la verdad y la falsedad de la pedagogía, señalar las causas de su verdad y falsedad, y sacar más conclusiones para mejorar y orientar adecuadamente la tan ansiada calidad de la educación. Ipuz M; Trilleros D. y Urueña P. (2015)

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1.1 Antecedentes Internacionales.

Moreno P. y Perez S. (2018) en su trabajo sobre relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. El propósito de esta indagación fue determinar la importancia que tiene las relaciones humanas como un componente importante de la vida en comunidad que incide en el desarrollo del ser humano, para ello es menester determinar las

relaciones humanas de qué manera inciden dentro del ambiente laboral en la Universidad Tecnológica del Chocó, para desarrollar el trabajo, se realizó mediante un estudio transversal cualitativo. Una muestra de 62 personas sustentada cuantitativamente muestra que la comunicación es la dimensión más relevante frente al resto de las dimensiones estudiadas, lo que lleva a precisar que tiene influencia directa porque beneficia y aumenta el nivel de producción en cada institución, manteniendo buenas relaciones interpersonales. .

Freire F. (2020) Programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de docentes en una Institución Educativa De Guayaquil. El objetivo de este estudio fue señalar la relación existente entre las relaciones humanas y clima laboral en las instituciones educativas. Su población fue constituida por 30 encuestados de las unidades educativas. La información se recopiló con encuestas para comparar y validar los datos hallados mediante métodos estadísticos y para examinar en qué medida los programas de relaciones humanas tienen un impacto en la mejora del entorno laboral. El tipo de indagación fue de carácter descriptivo, tuvo un diseño no experimental y utilizó un test; que permitió establecer las relaciones interpersonales se encuentran relacionados con ambiente laboral. De estos resultados de las estadísticas, se pueden ver que el ambiente de trabajo y relaciones mutuas entre los empleados en las instituciones educativas no son satisfactorias, hay contradicciones, unidad débil, mala comunicación, y esto no aparece. Adecuado desarrollo emocional y social. Ayuda a crear un entorno de aprendizaje que no es propicio para el buen tiempo. Después de usar la herramienta se pueden identificar las relaciones existentes, se debe confirmar que las malas relaciones tienen un impacto significativo.

Villon G. (2020) en su indagación respecto al Clima organizacional y relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macías, Ecuador. Señala que el Clima Organizacional Docente y Relaciones Interpersonales, tienen relación entre ambas variables. Tipo de indagación fue aplicada con un diseño no experimental descriptivo correlacional, su universo

poblacional estuvo conformada por 32 encuestados de la mencionada institución educativa, los datos fueron recolectados en forma de encuestas en línea, se desarrolló el clima organizacional y consta de 18 preguntas con un tipo Likert. Los resultados reflejaron que los maestros del 25 % (8) creían que la atmósfera de la organización era muy buena, y al mismo tiempo señaló que la relación interpersonal entre los maestros era muy favorable en las instituciones de capacitación de Nelson Mateus Macias.

Perdomo E. & Vargas J. (2020) Fortalecimiento de relaciones interpersonales a partir de implementación de una secuencia didáctica. El actual proceso de investigación parte de la carencia que fortalece las relaciones interpersonales entre estudiantes de las aulas de transición de la institución educativa de la provincia de Laguna, Pitalito, Huila. La indagación se basó en un enfoque cualitativo con análisis crítico. El estado civil de los encuestados se determinó a través de la observación, y técnicas que permitieron identificar diversos aspectos que les afectan. En base a la información obtenida, se diseñó e implementó un curso de aprendizaje basado en el juego, que permitiría alcanzar los objetivos planteados, promover habilidad social con valores como la empatía, solución de problemas, control emocional y respeto y cooperación. Contribuye en gran medida al desarrollo integral de los encuestados, y también ayuda a construir una relación interpersonal que promuevan la confianza en sí mismos; también promueve la integración de los estudiantes, crea un ambiente tranquilo en el aula y promueve la confianza en sí mismos de los estudiantes. -confianza estudio.

Posada B; Bejarano G; Rincón R. Trujillo G., & Vargas R. (2021). Es su trabajo sobre los Cambios en relaciones interpersonales de jóvenes universitarios durante la pandemia. La base de la indagación científica, muchas cosas en la vida diaria, como los estudios y el trabajo, han cambiado debido a la epidemia del año pasado. Otro factor de esta modificación es su contacto con otros para permanecer saludable y evitar la masificación enfermedades nuevas. Esta indagación identifica cambios en relaciones de las amistades, familiares y dentro del trabajo entre jóvenes universitarios durante el Covid-19 en Colombia. El muestreo en cadena resultó en 194 participantes. Encontró que entre los jóvenes estudiantes

existe relación que marcaba la mayor diferencia en una relación era la amistad. Además, algunas diferencias de género se reflejan en las expresiones emocionales, como las relaciones maritales, el miedo al contagio durante las reuniones y los saludos con los seres queridos.

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Quiñones C. (2020) en su indagación titulada Las relaciones interpersonales y clima organizacional en docentes de la I. E. N° 80074 María Agüero. Virú. Señala que la indagación fue con propósito de analizar la relación existente entre relaciones interpersonales y clima organizacional I.E. Nē. 80074 "María Caridad Agüero de Arresse". Esta indagación fue descriptivo correlacional con universo muestral de 97 docentes a quienes se evaluó aplicando cuestionarios de preguntas, uno que mide variable relaciones interpersonales y otro que mide clima organizacional, el instrumento aplicado fue validado por calificaciones de juicio de experto. La variable interpersonal se encontró moderadamente alta en un 74,2%, seguida de un 18,6% en medio y un 7,2% en alto. En cuanto al clima organizacional, el más alto es medio y alto con un 45,4%, seguido del medio con un 41,2%, alto con un 7,2% y el más bajo con un 6,2%. Se determinó correlación positiva baja de $P = 0,196$ con nivel significativa (bilateral) de valor de $p = 0,050$ (valor de $p < 0,05$) en la determinación general de las correlaciones de variables. Rechazando la hipótesis nula, se concluyó que existe correlación significativa entre ambas variables, relaciones interpersonales del docente y la variable clima organizacional.

Carbajal R. (2022) en su indagación sobre Relaciones interpersonales y clima laboral en docentes de la I.E.P Rubén Darío –Santa María. Propósito fue establecer las conexiones existentes entre las relaciones personales de los docentes pertenecientes a las mencionadas unidades estructurales y el medio laboral. Materiales y Métodos: su diseño fue no experimental, de enfoque cuantitativo. Resultados: El 72% (18 encuestados) confirmaron que a menudo había entendimiento entre los profesores de educación física, y el 28% (7 encuestados) indicaron que siempre hubo entendimiento. Del mismo modo, el 64 % (16 encuestados) aseguró con gratitud que los

demás colegas siempre son tratados con respeto y amabilidad, y el 36 % (9 encuestados) afirmó que esto también sucede a menudo con otros colegas. Se halló una correlación significativa de las variables de estudio y sus dimensiones y puntuaciones en las unidades anteriores, alcanzando un valor de 20.018, con una significación de $p=000<0,05$, que es altamente significativa.

Gamboa C. (2020) en su indagación titulada Relaciones interpersonales y clima organizacional en la institución educativa N° 1105 La Sagrada Familia, distrito la Victoria. El entorno actual ha experimentado cambios drásticos e inusuales debido a la pandemia del coronavirus, que afectó a toda la comunidad, y normal desarrollo de la actividad educativa. Por lo tanto, el propósito de este estudio precisar las relaciones entre las relaciones interpersonales y clima organizacional en la escuela No. 1105. La Sagrada Familia. Mediante métodos cuantitativos, su diseño fue descriptivo, no experimental y transversal, el estudio seleccionó a 60 docentes de las instituciones educativas antes mencionadas, utilizó cuestionarios para analizar las variables, realizó una validación adecuada mediante la la modalidad de aprobación de juicio de expertos con la confiabilidad del alfa de Cronbach. Los resultados demuestran que el 85% de las personas encuestadas creía que las relaciones interpersonales eran adecuados. 15% creía que relaciones interpersonales eran normales; En cuanto al clima organizacional, el 68,3% consideró suficiente, el 30% consideró normal y el 1,7% consideró insuficiente. Los resultados de los hallazgos confirmaron la hipótesis de la investigación con el coeficiente Rho de Spearman mostrando $\rho=0,788$ y $p<0,002<0,05$. Por lo tanto, se concluyó que existía una correlación positiva entre ambas variables.

Granado B. (2020) en su indagación sobre Clima organizacional y relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Santa María señala que el estudio pretende vincular la variable clima organizacional y relaciones interpersonales a partir de métodos cuantitativos con diseño descriptivo correlacional. La indagación utilizó técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario, compuesto por 18 preguntas por cada variable, validado por juicio de expertos y probados en cuanto a confiabilidad, con coeficiente alfa de Cronbach de 0,852 y

0,932 para ambas variables. los cuestionarios fueron administrados a 50 miembros del personal (directores, maestros y administradores) seleccionados por muestra probabilística. La información fue procesado con formula Excel y SPSS para presentar los resultados en forma tabular. Fue con prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman que permitió analizar la correlación y probar hipótesis. Nivel medio domina el clima organizacional, mientras que nivel bajo domina las relaciones interpersonales.

Amy R. (2022) en su indagación titulada Relaciones interpersonales y clima laboral en Empresa Minera J&S Contratistas Generales S.A.C., provincia de Pataz. Señala que en presente estudio tuvo como objetivo explicar el impacto de relaciones humanas de la empresa contratista minera J&S Contratistas Generales S.A.C. en la provincia de Pataz. Se ha tenido en cuenta el tipo de investigación aplicada en base a la interpretación del diseño, la muestra estuvo conformada por: 183 colaboradores con quienes utilizamos investigación cuantitativa (métodos estadísticos y como técnica de encuesta) y cualitativa (métodos inductivos). -enfoque deductivo; como método de observación directa y entrevistas) métodos y técnicas. Con base en las dimensiones de las relaciones de los empleados (carencia de comunicación, carencia de liderazgo, falta de trabajo en equipo), identifique la relación y su relación con el entorno de trabajo del empleado. La variable dependiente se trabajó con las dimensiones (desconfianza, conflicto interno e insatisfacción laboral). Se concluye que malas relaciones interpersonales afectan directamente el clima laboral de los empleados, haciéndolos laborar en un ambiente desagradable e insatisfactorio, ya que no logran resultados en las funciones y responsabilidades que se esfuerzan por desempeñar día a día en la empresa minera. Finalmente, argumentamos que las organizaciones deben diseñar programas para capacitar a los colaboradores con programas motivacionales, desarrollar el liderazgo transformacional ponderando los trabajos en equipo para incrementar los niveles de producción en las organizaciones empresariales.

3.2. BASES TEÓRICAS.

3.2.1 Variable (X) Relaciones Interpersonales

Según Pichón (2005), quien nos dice en su libro sobre Procesos Grupales: respecto a las relaciones interpersonales son comunicaciones insondables o superficiales que se encuentra entre los individuos en toda actividad humana. Se da en la interacción de las comunicaciones que se realiza o se inicia entre un individuo y grupos al que pertenecen. interactivo. Asimismo, nuestras habilidades innatas están diseñadas y debemos desarrollarlas y perfeccionarlas durante nuestra existencia procurando que nuestras acciones sean los mejores en beneficio de la sociedad.

Los escenarios presentados muestran la necesidad de desarrollar las habilidades personales y sociales necesarias para que las personas enfrenten las exigencias de la realidad cambiante. Esto sugiere que al margen de alfabetizar con letras y números, las escuelas deben promover la alfabetización emocional, las habilidades sociales, las decisiones y manejo de relaciones (Teruel, 2000).

Empero, las escuelas tienen como función prioritaria o casi exclusiva el aspecto académico de la enseñanza y la comunicación, sin definir claramente la responsabilidad sobre la competencia social, las relaciones y el bienestar personal de los alumnos. De Colmenares N. y Pérez de M. (2006)

3.2.2. Dimensión: Comunicación Asertiva

Como señala Hurtado (2012) en su libro El comportamiento asertivo como habilidad social, el concepto asertivo proviene de aserto, del latín asertus, que quiere decir “cierta afirmación de algo”, y de ahí se refiere a la forma de ver que se asocia con firmeza y autenticidad, en tal sentido podemos concluir que un individuo persuasivo es una persona que afirma positivamente.

La confianza también significa prestar atención a nosotros mismos, a quienes nos rodean y a nuestras circunstancias primero. Hurtado R. (2012)

La confianza significa una comunicación interpersonal muy efectiva contigo mismo. Reconoce que somos lo suficientemente inteligentes para evaluar nuestra propia situación y que podemos tomar decisiones sin confirmación, por lo que la transición a la autosuficiencia puede ser un proceso de aprendizaje, para descubrir el potencial que existe en una relación como un comportamiento aprendido.

Según Hurtado R. (2012) Es la afirmación directa, completa, honesta y oportuna de una idea, sentimiento, necesidad o derecho. Su esencia es la voluntad de transmitir y recibir contenidos con los siguientes componentes: claridad, respeto y honestidad. La comunicación persuasiva es cuando las personas son capaces de afirmar sus pensamiento, sus deseos y sentimientos y hacer respetar sus derechos sin ofender al resto de la colectividad. Cuando estás abierto a la negociación, el diálogo y el compromiso.

Debemos tener en cuenta:

1. Revisa tus intereses y evalúa hasta qué punto debieran ser respetados. No solo un capricho, sino algo que realmente quieres.
2. Observe el comportamiento específico de la otra persona y determine su estilo de comportamiento.
3. Maneja tus emociones en presencia de otros para evitar comportamientos agresivos o pasivos. Cuando sé qué tipo de persona está frente a mí, puedo decir que lo que digo les sentará bien.
4. Ponte en el lugar de la otra persona, aunque se comporten de manera diferente. No participar en juegos o dinámicas que los alejen de nuestros objetivos.
5. Sentir respeto por uno mismo, saber que lo queremos y lo merecemos. Significa conocer tu valor, tener confianza, hacer valer tus creencias, sentimientos y pensamientos y expresarte.

3.2.3. Formas de Comunicación

Comunicación Pasiva

Trevithick, P. (2002, p. 132) Señalar cuando “las personas no expresan de manera directa sus pensamientos, deseos y sentimientos. Cuando se trata de transmitirlos

de forma indirecta o completamente oculta. Otros se encargan de adivinar lo que necesitamos o cómo nos sentimos. No se vulneran los derechos y sentimientos del resto de las personas, pero se pueden ignorar sus propios derechos y/o sentimientos”.

Las características de esta formas de comunicación son:

A.- Conducta no verbal:

- Ojos abatidos: indica timidez y miedo.
- Voz baja y vacilante: indica timidez y miedo a la otra persona
- Gestos de distracción: muestran miedo a la crítica o la atención.
- Postura baja: indica miedo a la reacción del interlocutor.

B.- Conducta verbal:

- Nunca digas que no: indica que no se puede expresar la negativa.
- Poner excusas y/o mentir: Así te comportas porque no quieres decir lo que quieres decir o quieres decir.
- El uso de este tipo de palabras: tal vez, en mi opinión, realmente no importa, etc.: este tipo de comunicación ocurre cuando una persona tiene miedo de la opinión del interlocutor sobre lo que piensa o quiere

3.2.4. Comunicación Agresiva

La autora antes citada, Trevithick, (2002, p.128) También define la comunicación negativa. Afirma que cuando “una persona da a conocer lo que desea, quiere y piensa, a costa de los derechos y sentimientos del resto, y trata de humillar y agredir cuando no pueden alejarse, lo que promueve la culpa y la ira que surgen , no se recomiendan otras situaciones, conversaciones o diálogos.

A.- Conducta no verbal:

- Tonos agresivos, mandón y áspero.

- Hablar con fluidez y rapidez.
- Posiciones amenazantes (en estado de amenaza).
- Gestos amenazantes (con el objetivo de asustar al interlocutor).

B.- Conducta verbal:

- Mensajes interpersonales: utilizar frases obscenas, ofensivas.
- Palabras o frases utilizadas como: Tenga cuidado, te irá mejor si no lo realizas

3.2.5. Relación entre Comunicación Asertiva y Autoestima

Smith (2003, p. 292) La creencia de que "la confianza en uno mismo y la autoestima son elementos relevantes, es decir, sin confianza en uno mismo ni autoestima, no es posible, porque para probar los derechos de uno es necesario tener confianza en las propias creencias utilizando habilidades de comportamiento asertivo; respetarse a uno mismo y tener fe sabiendo que se tiene la capacidad de alcanzar lo que uno se propone.

La confianza depende de la influencia de nuestra sociedad desde la infancia se enseña a creer en algo y se inculcan ideales y creencias. Nos enseñan a creer en nosotros mismos desde una edad temprana, nuestra confianza en nosotros mismos y nuestra autoestima mejorarán con el tiempo.

Es importante saber y aceptar cuando hay fracasos, fortalecer la mentalidad de confianza ayuda a recuperarse de pérdidas porque, el acto de confianza nos enseña que tenemos derecho a cometer errores y superarlos. Al mantener la mente abierta ante la adversidad, no solo podemos aumentar nuestra autoestima, sino también recuperar nuestra seguridad y confianza en nosotros mismos.

3.2.6. La Comunicación Asertiva y vida laboral.

Para Morera, K. y Franco, M. (2004) La comunicación asertiva y la vida laboral son redes complejas de diversas interacciones interpersonales y colectivas, en las relaciones con subordinados, colegas, superiores e

incluso clientes, formando una espiral de relaciones sociales donde los individuos enfrentan diversos desafíos de acuerdo a su trabajo, estatus social, o en todo caso desempeño en los negocios o empresas particulares.

Hernández, (2003), Señale que la asertividad en el trabajo es algo que algunas personas tienen ventaja sobre otras; el simple hecho de saber cómo y cuándo pedirlo tiene ventajas en la vida laboral; afirmar de manera positiva o negativa a sus compañeros de trabajo, los jefes o los usuarios, no son habilidades que se aprende de un día para otro. La experiencia en el trabajo es hasta cierto punto primordial para ganar la confianza y enfrentar los desafíos de la tarea, pero en general, la base que obtenemos en nuestra educación es más decisiva para nuestro desempeño no solo personal sino también profesional.

La falta de comunicación persuasiva en el lugar de trabajo puede tener consecuencias muy significativas, como nunca obtener un ascenso o reconocimiento antes de perder la confianza de su jefe u otros colegas debido a la indecisión, el mal juicio y el comportamiento laboral.

3.2.7. Dimensión : Liderazgo

Según Koontz y Weihrich (1990 ; 459) señalan con respecto al liderazgo como un arte o proceso que influye en los sujetos para que trabajen hacia las metas del equipo con buen carácter, actitud positiva y entusiasmo.

- El Liderazgo en las Instituciones Educativas

En opinión de Koontz y Weihrich (1990) el Liderazgo proviene del vocablo inglés “leader”, que quiere decir, liderar, no solo una parte integral de las organizaciones, sino como un proceso gerencial que dirige, motiva y gestiona la parte humana de la institución. Los gerentes deben ser como estrategas que planean, organizan y procesan, inspirados por los líderes que son innovadores, agentes de cambio). Una institución bien dirigida tiene un potencial de liderazgo con ideas de gestión. Un líder no es una persona dotada, un dios o un ser sobrenatural, sino, es producto del proceso de aprendizaje personal.

Identificar y validar sus fortalezas y debilidades, conocer dónde y de qué manera contribuyen, en este caso al logro de las metas institucionales. Los líderes

pueden motivar, guiar y aprender las enseñanzas de los demás, así como asimilar conocimientos enseñando.

– El líder es a la vez profesor y alumno.

Un líder no existe aislado, asume un contexto, y la referencia a ellos significa entonces la trascendencia e importancia de la persona que otorga su condición de líder. Actualmente, no se trata solo de líderes, sino de liderar al equipo de trabajo, grupo de indagación, organización o empresa.

El liderazgo es la fuerza del equipo y las relaciones están basados en la confianza, las aportaciones y sugerencias de todos, la innovación en el desarrollo de resoluciones de problemas, los desafíos compartidos y la confianza en las personas. Los individuos y su inteligencia, “grupos de líderes” es la valía de una institución educativa. El liderazgo es un proceso que influye y apoya a otros para que laboren apasionadamente hacia un objetivo común. Esto significa la capacidad de tomar iniciativas, liderando convocando, promoviendo, alentando, motivando y evaluando a grupos o equipos de trabajo.

3.2.7. Tipología de Liderazgo y Características.

El liderazgo, tiene la capacidad de influir en el individuo, de impactar motivando, organizando y actuando para lograr alcanzar sus metas y objetivos, que involucra a los sujetos y grupos de trabajo dentro del contexto de los valores. El liderazgo es desarrolla diversas situaciones distintas entre sí.

Según la relación entre el líder y sus seguidores:

- Liderazgo Autoritario: se caracteriza por ser el único que toma decisiones por encima de su equipo de trabajo, en acciones eventuales de grandes decisiones nunca defiende a sus colaboradores dentro de la organización; por lo que el gerente aplica criterios de evaluación desconocidos por muchos integrantes del equipo de trabajo, la comunicación es vertical entre los jefes y los subordinados.

- Liderazgo Democrático: Es el líder que toma acciones determinantes luego de facilitar discusiones grupales evaluando los puntos de vista de sus seguidores.

El análisis de los criterios y validación de los estándares de evaluación son claros y distintos. Cuando hay una dificultad por resolver, los líderes democráticos ofrecen varias alternativas de solución para que el líder del grupo elija la mejor opción

Por su parte, el liderazgo liberal, laissez-faire: Es el tipo de líder que juega un rol neutral y traslada la responsabilidad en manos de su equipo de trabajo. Nunca juzga pero valora la contribución de otros miembros de su grupo de trabajo.

Los miembros que pertenecen a este equipo de trabajo tienen total libertad para actuar y reciben apoyo de su líder solamente cuando sea necesario.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

- Liderazgo Transaccional: Es cuando los miembros del equipo ven al líder con influencia de poder. Los líderes proporcionan al equipo recursos que se consideran efectivos.

- Liderazgo transformacional o carismático: son líderes que tienen la capacidad de mejorar la formación en valores, posturas y las convicciones de los que pertenecen a su entorno.

Se distingue por sus características más importantes del comportamiento del líder carismático, cuando se aprecia en sus acciones que fortalece su equipo de trabajo y transmite sus deseos de hacer los cambios de mejora, convenciendo, inspirando a su entorno, utilizando medios de comunicación innovadores para lograr los cambios esperados y poder tomar riesgos personales.

El concepto de liderazgo es equivalente a la belleza, muy difícil de definir pero fácil de apreciar. Cuando una institución está bien administrada, es fácil reconocer

porque las cualidades del administrador se pueden juzgar a través de sus resultados y la actitud de las personas.

Para integrar un buen estilo de liderazgo, primero debemos afirmar que la autoexpresión libre y plena es la esencia del liderazgo.

3.2.8. Dimensión : Trabajo en Equipo

Ciertas organizaciones se crean para generar grupos de trabajo en equipo que permita lograr ciertas metas y objetivos institucionales de manera más efectiva, si se hicieran de forma aislada, no se podría lograr las metas propuestas. (Pontificia Universidad Católica del Perú - Módulo sobre Liderazgo y Dinámica de Equipos. Primera unidad de estudio)

El equipo de trabajo al mando de un líder, son grupos humanos organizados y preparados para lograr los objetivos en común trazados por una institución. El trabajo en equipo se distingue por sus tres elementos, conjunto de trabajadores, la organización y metas comunes.

Conjunto de trabajadores: Son equipos de trabajo formados por personas selectas que otorgan diversas características como; experiencia, formación profesional y competencia, cuyas acciones afectarán significativamente los resultados finales alcanzados por estos equipos.

Organización: Existen diferentes formas de organizar un equipo para conseguir un determinado objetivo, pero normalmente los equipos de trabajo dentro de una organización asumen responsabilidades que implican algún tipo de segmentación de tareas. Asume que cada integrante del equipo de trabajo desarrolla un conjunto de actividades específicas en forma independiente, asumiendo la responsabilidad del resultado general del equipo.

Metas comunes: No se debe olvidar que los empleados tienen diversas carencias y metas que quieren cumplir en todas las acciones de su vida, incluido el laboral. Una de las tareas para realizar un buen trabajo en equipo es necesario alinear metas individuales con las metas del trabajo en equipo.

3.2.9. Ventajas del Trabajo en Equipo

Como se ha mencionado con anterioridad, el principal beneficio del trabajo en equipo es la sinergia, la capacidad de lograr objetivos trazados que superan las capacidades de los miembros del equipo.

Pero también tienen otros beneficios para los individuos y organizaciones, algunos de los cuales incluyen:

Para las personas:

Incrementar el aprendizaje personal compartiendo conocimientos, experiencias y opiniones, etc.

Satisfacer las necesidades sociales. Desarrollando habilidades de comunicación para una negociación efectiva y persuasiva. Motivación para dar ideas y oportunidad de ser escuchado.

Para las organizaciones: fomentar el trabajo en equipo significa crear culturas de trabajo donde prevalezca el valor de una cooperación efectiva.

Dentro del entorno de equipo de trabajo, las personas entienden y creen que la forma de pensar, la forma de planificar, para una toma de decisiones, para lo cual las acciones que realizan son mejores dentro del trabajo en mutua colaboración. Se reconoce, incluso se asimila, la creencia de que "nadie es mejor que todos nosotros".

Características del Trabajo en Equipo

Los equipos de trabajo se caracterizan por su efectividad, que permiten evolucionar desde el punto de vista colectivo con la conformación de los equipos iniciales, hasta llegar a lograr los resultados específicos:

1. Objetivos comunes y acordados.

Define y comparte de manera clara con sus equipos de trabajo

2. Tareas definidas y negociadas

Determinar de manera clara y acordada a la conformidad de los integrantes

3. Procedimientos explícitos

Para solucionar las carencias y toma de acciones para acceder a la información, que garantice su fluidez

4. Buenas relaciones interpersonales

El Clima brinda confianza mutua para motivar la oportunidad de relacionarse entre los miembros.

5. Alto Grado de Interdependencia

Consistencia de actividades adicionales, con mucho sacrificio para lograr los objetivos colectivos, fomentando una cooperación concreta con estructuras horizontales que permita una comunicación efectiva.

3.2.10. Dificultades en el trabajo de equipo

Según PUCP (2005), los equipos de trabajo a veces no cumplen con su trabajo, en algunos casos incluso cuando sus miembros son cuidadosamente seleccionados. Puede haber muchas razones para este fracaso. Entre los más resaltantes se encuentran los subsiguientes:

- ❖ **Falta de liderazgo:** Se refiere al jefe que no instruye, no motiva y no impulsa a sus colaboradores. En resumen, no existe liderazgo.
- ❖ **Metas poco claras:** Como resultado, el equipo no sabe qué esperar, entra en conflicto con otras áreas de la organización debido al abuso de poder y no resuelve los problemas adecuados.
- ❖ **Muy poca comunicación:** ya sea dentro del equipo o con otros miembros de la organización.
- ❖ **Falta de coordinación:** Si no hay suficiente coordinación con los miembros de los equipos de trabajo, conduce a la división en el equipo.
 - Insuficientemente motivado: al equipo se le ofreció un proyecto muy interesante, pero al final resultó ser muy diferente y el trabajo diario no era importante.

3.2.10. Sugerencias para el trabajo en equipo y aprendizaje cooperativo.

Según Trahtemberg (2000), existe una interdependencia positiva en los miembros del equipo de trabajo, porque cada miembro se preocupa y tiene la responsabilidad

no sólo del propio trabajo, sino también del trabajo del resto del equipo. De esta manera cooperan y se animan mutuamente a trabajar con eficacia. Los grupos se forman según el criterio de la heterogeneidad, y según las características personales y las aptitudes y calificaciones de los miembros, lo que favorece la mutua complementariedad.

- ❖ Su finalidad es promover un escenario de relaciones mutuas positivas entre los integrantes del grupo.
- ❖ Actividad laboral en grupo y aprendizaje cooperativo posibilitan el mantenimiento de la confianza, la comunicación efectiva, que permite soluciones de problemas existentes, la toma de acciones, la regulación de los procesos del grupo.
- ❖ El liderazgo cooperativo es una responsabilidad compartida de los miembros que tienen que asumir varios roles funcionales y de liderazgo.

3.2.11. Variable (Y) : Clima Organizacional

El clima organizacional es uno de los temas de vital importancia en la gestión del talento humano, se caracteriza por sus resultados que son medibles dentro de la organización, influye en la conducta y el accionar de los trabajadores. Por tanto, para diagnosticar el clima organizacional será necesario entender la filosofía de las organizaciones, de tal forma que los investigadores apasionados puedan precisar los componentes que influyen en el funcionamiento adecuado del clima en las organizaciones. García R; Vesga R. y Gómez R. (2020)

3.2.12. Dimensión : Percepciones

La concepción de clima organizacional, es derivado de acción y efecto de percibir las actividades dentro de las organizaciones, traslada análogamente al clima de la organización un conjunto de características atmosféricas que mantienen ciertas regularidades, a las que llamamos clima de un lugar o región, traduciéndolas. en un conglomerado de ciertas prácticas y procesos en las organizaciones. (Schneider, 1975).

En ese sentido, se puede afirmar que clima organizacional se considera un componente multidimensional que describen el estado emocional de estas percepciones de los trabajadores sobre las experiencias en las organizaciones. Así, las organizaciones pueden tener varios climas, porque la vida organizacional puede modificar las percepciones de los integrantes según el mismo nivel, diferentes puestos o diferentes unidades de un mismo centro de trabajo

Debido a que este tema atrajo el interés de los investigadores sobre el comportamiento organizacional, se denominan diversas formas: como el ambiente, el clima organizacional, etc. Sin embargo, los intentos de explicar y medir su naturaleza solo se han hecho en las últimas décadas. De todas las aproximaciones a los conceptos del clima organizacional, aquellas que consideran como elemento principal la comprensión de las estructuras y procesos del ambiente de trabajo por parte del empleado, ha demostrado ser la más útil. Para los especialistas, el clima organizacional describe la personalidad de las empresas, donde los líderes son originales y específicos dentro de la organización, con un carácter constante y estable en el tiempo, que evoluciona lentamente a medida que cambian las circunstancias.

El clima organizacional consiste en los entendimientos comunes que desarrollan los socios comerciales con respecto a las políticas empresariales y procedimientos de la organización, ya sean formales, así como informales. (Reichers y Schneider, 1990).

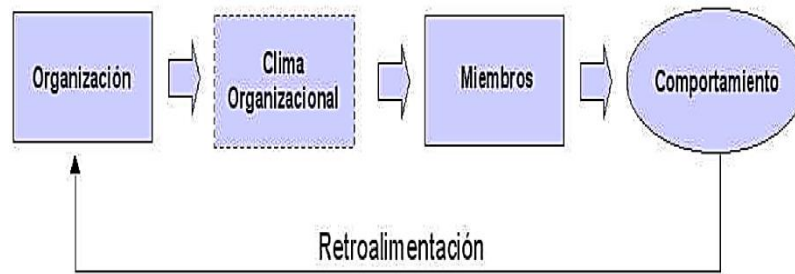
Lo que confirma el valor adecuado del clima organizacional, pues el impacto determinante en el logro de las metas es el entendimiento común de los miembros de la organización, y no sólo de la administración individual. .

3.2.13. Teoría según Schneider

Según esta teoría su importancia especial radica en el comportamiento del empleado. No se refiere únicamente al resultado de factores organizacionales que existentes en las organizaciones, sino que también depende de qué manera el empleado percibe estos factores. Empero, este tipo de percepciones son

principalmente las acciones, interacciones y otras experiencias que cada integrante tiene en la compañía. De allí, la importancia del Clima Organizacional se refiere a la interacción de las cualidades personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982).

Este clima genera determinadas conductas en las personas y estas conductas se reflejan en las organizaciones, por lo tanto, el clima organizacional, se cumple según el siguiente circuito:



Fuente: Concalves, Alexis.(2002) www.calidad.org

3.2.14. Dimensión : Motivación

La motivación es una de las características del sistema organizacional que permite crear un cierto clima organizacional fuera de contexto. Esto perjudica la motivación y desempeño correspondiente de los miembros de la organización. Por supuesto, esta conducta tiene muchas consecuencias para las organizaciones, que influye en la producción, en la satisfacción, en la rotación y la adaptación. El ambiente de trabajo tiene una serie de propiedades que permiten completar las distintas acepciones de los distintos especialistas. Rodríguez (2001)

Rodríguez (2001) menciona que:

1. El ethos de las organizaciones son constantes, vale decir, las empresas que mantienen regular estabilidad en el ambiente laboral con algunas fluctuaciones paulatinas.

2. El ambiente de la empresa cambia los comportamientos de los empleados según su filosofía organizacional.
3. El clima organizacional hace daño al compromiso y a la identidad de los empleados.
4. Diversas variables que conforman la estructura de la empresa salen afectados en su clima organizacional por falta de motivación.
5. Los problemas de personal o de ausentismo pueden ser motivo de un mal ambiente de trabajo.
6. La motivación dentro del clima organizacional se relaciona con diversas características ambientales en el trabajo. Así, el concepto de clima organizacional, trata de explicar la acción y efecto de identificar como los miembros de las organizaciones comparten actividades laborales, en su entorno físico donde se llevan las relaciones humanas, refrendados por las diversas normas formales que garantizan el trabajo.

Teoría Concalves y Bustos (2000) esta teoría señala que las características de Clima Organizacional se refieren a los siguientes:

- ❖ El Clima describe las características del entorno laboral, donde desempeñan sus labores los miembros de las organizaciones, estos pueden ser externos o internos.
- ❖ Las características son observadas de manera directa o indirecta por los integrantes que laboran en el entorno, siendo esta última la que diagnostique el clima organizacional, dado que cada integrante tiene un concepto diferente de su entorno.
- ❖ Las características de las organizaciones son relativamente estables en la programación, sin embargo pueden variar de una organización a otra dentro de los departamentos de la misma empresa.
- ❖ El clima referencia las características del entorno laboral, como las estructuras sociales y organizacionales, el nivel de tecnología, el proceso de toma de decisiones, el reconocimiento de las necesidades de los integrantes de las organizaciones.

- ❖ El clima organizacional son cambios temporales en las actitudes de los trabajadores, cuya causa puede ser por varios motivos: los últimos días de fin de año, procesos de despido, aumentos salariales, etc. Por ejemplo, el clima organizacional aumenta cuando aumenta la motivación por el deseo de laborar, y también disminuyen cuando la motivación es limitado, quizás por frustración o incapacidad para satisfacer necesidades por alguna razón.
- ❖ El clima organizacional es un eslabón importante que determina la cultura organizacional de una institución, los patrones generales de comportamiento, creencias y valores de sus integrantes. Esta cultura es altamente dependiente de los integrantes de las organizaciones, donde el clima organizacional tiene impacto directo, ya que la percepción que tienen los integrantes de su organización determinan sus creencias, sus mitos y los comportamientos en valores que conforman una cultura organizacional.
- ❖ El Clima señala las características del entorno laboral, como las estructuras sociales y organizacionales, el nivel de habilidad, el proceso de toma de decisiones, la identificación de las necesidades de los integrantes de la organización.

3.2.15. Dimensión : Cultura Organizacional

Brunet (1987) nos dice sobre cultura organizacional que reflejan valores, actitudes y creencias de los integrantes del grupo, quienes se convierten en protagonistas del clima. En ese sentido, es importante que el líder sea capaz de diagnosticar y analizar el clima organizacional por los siguientes razones:

- ❖ Evaluar las causas del conflicto, como el estrés, la insatisfacción que se evidencia en el desarrollo de sus actitudes que son negativas hacia las organizaciones.
- ❖ Iniciar y guardar la generación de cambios que indican al administrador las acciones específicas a los que deben dirigirse con su intervención.

- ❖ Supervisar el desarrollo de las organizaciones para prevenir posibles problemas.

De este modo, el director de una institución educativa puede controlar la configuración del clima organizacional, de una organización con la mayor eficacia y eficiencia posible.

Según Brunet (1997), clima organizacional es una forma especial de configurar las características organizacionales, individuales de los trabajadores, que pueden formar su personalidad. Este clima tiene características especiales, entre las que podemos destacar que tienen una duración determinada, influye fuertemente en las conductas de los miembros de una empresa, si no se toman las previsiones del caso, pueden afectar los compromisos asumidos por los miembros organizacionales, los comportamientos o las acciones de la empresa. Los dueños de la organización pueden verse afectados si no toman medidas para evitar que perturben las conductas y actitudes antes mencionadas.

Por tanto, la indagación sobre el clima organizacional en las instituciones de carácter educativo tiene su origen en el surgimiento de este concepto y tuvo un enfoque diferente, dependiendo del significado que recibió.

Señala (FERNÁNDEZ: 2003; p. 76) que los primeros estudios registrados tienen lugar en la década de 1960, cuando se publicaron estudios que, utilizando diferentes conceptos, investigaban los efectos de clima organizacional dentro del comportamiento futuro de los miembros

Clima organizacional tiene una relación preponderante para determinar la cultura de las organizaciones, se debe entender la cultura organizacional como un modelo central de comportamiento, con sus ideales y valores comunes de los integrantes de las organizaciones. Estas culturas están determinadas de alguna manera por los trabajadores que conforman las organizaciones, donde el clima organizacional genera efectos positivos debido a que estas perciben a los integrantes de su organización que están identificados por sus creencias, por sus mitos, por sus

comportamientos en valores que conforman la filosofía institucional, por ende una cultura organizacional.

La Escala de Percepción de Rasgos personales representa un concepto vinculante en las percepciones del clima organizacional como valores y conductas propias, sobre todo como opinión personal, e incluso tiene en cuenta su satisfacción.

3.2.15. Teorías del clima organizacional según Likert.

Según Likert (1986), el comportamiento de los trabajadores se debe en gran medida al comportamiento del líder y a las condiciones de la organización que reciben, y en parte a su conocimiento y comprensión; sus aspiraciones, habilidades y fortalezas.

La reacción de una persona ante cualquier eventualidad es siempre su percepción sobre una realidad. Lo que importa es la manera como ves las cosas, como una realidad objetiva o no. Cuando las acciones afectan a las percepciones, estas mismas percepciones determinan los comportamientos que adoptan algunas personas. Dentro de ese orden de conceptos, es factible evidenciar los principales factores que impactan en las percepciones que tienen las personas respecto al clima organizacional, que también podrían explicarse sobre la filosofía organizacional y el clima laboral.

Litwin y Stringer (1968) señalan que el clima organizacional es un efecto subjetivo, que perciben los sistemas formales, vale decir, el estilo de gestión de los administrativos, respecto a los factores ambientales preponderantes, relacionados a las actitudes, creencias de los integrantes, sobre todo, la motivación de los sujetos que laboran en una determinada organización.

Afirman que hay nueve dimensiones del clima organización para explicar la filosofía actual de las empresas. Dado que cada una de las dimensiones están asociadas con atributos propios de las organizacionales, tales como:

1. **Estructura.** Refleja la comprensión de los miembros de las organizaciones sobre las diversas reglas existentes, respecto a los procedimientos, documentos y algunas limitaciones que afrontan en el

desarrollo de su trabajo. De qué manera validan las organizaciones la burocracia respecto al ambiente laboral libre, informal y desestructurado.

2. **Responsabilidad.** Se refiere al sentido de autonomía que tienen los integrantes de una organización con respecto a sus decisiones de trabajo. Respectivamente, la supervisión que aceptan es universal, no estrecha, es decir, uno no tiene que controlar los sentimientos de su jefe dentro del centro de trabajo.
3. **Recompensas.** Se refiere a la concepción de los participantes respecto a la adecuación de las recompensas por la actividad laboral bien desarrollado. Es la medida en que las organizaciones utilizan recompensas más que castigos.
4. **Desafío.** Se refiere a cómo se sienten los integrantes de la organización frente a los retos asociados a su actividad laboral. Es el grado en que las organizaciones fomentan la forma de asimilar los riesgos calculados para lograr sus objetivos trazados.
5. **Relaciones.** Se refiere a las percepciones de los integrantes de las empresas respecto a los ambiente laboral agradable y relaciones sociales llevaderos entre colegas y entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación.** Se refiere al sentimiento de que existe un espíritu de ayuda entre los miembros de la empresa hacia la dirección y demás empleados del grupo. Se enfatiza el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.
7. **Normas.** Se refiere a las percepciones de los integrantes de cuán en serio son las organizaciones para tomar decisiones con estándares de desempeño.
8. **Conflicto.** Es el grado en que los integrantes de las organizaciones incluidos los compañeros y superiores, acatan diferentes puntos de vista sin miedo de enfrentar y solucionar los problemas cuando surgen.
9. **Identidad.** Es un sentimiento de oportunidad en la organización, cuyos elementos son importantes y valiosos en el equipo de trabajo. En general, son

sentimientos personales sobre las metas comunes por alcanzar de las metas organizacionales.

El clima organizacional referencia las características dentro del ambiente de trabajo.

- Estas características son percibidas de manera directa o indirecta por los empleados que trabajan en el entorno.
- El clima organizacional hostil afecta la actividad laboral.
- El clima organizacional referencia la variable que afecta la relación de los factores del sistema organizacional y la conducta personal.

Las características organizacionales son estables de manera relativa a lo largo del tiempo, variando de una organización a otra y de una industria a otra dentro de la misma empresa.

Bowers y Taylor (2002) señalan que en Universidad de Michigan analizaron las siguientes dimensiones que permitieron conocer el clima organizacional.

1. Estar abierto a los adelantos tecnológicos, basados en la dirección de nuevos recursos, nuevos equipos que pueden facilitar la mejora en la actividad laboral de los empleados.
2. Empleados. Se refiere a las consideraciones de gestión para el bienestar de los empleados.
3. Comunicación. Esta dimensión está basado en la red social dentro de la organización y la capacidad de los empleados para presentar quejas a la gerencia.
4. Incentivo. Se refiere a las condiciones que hacen que un empleado se desempeñe de manera acertada dentro de la organización.
5. Decisiones. Evaluar la información que se posee en la organización para tomar decisiones y el rol de los trabajadores en este proceso.

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Asertividad: La asertividad se refieren a la habilidad social que evidencia la capacidad de manifestarse socialmente en forma adecuada. La asertividad es la forma de expresar de manera directa, honesta y oportuna los sentimientos, necesidades o las ideas. Es la capacidad de enviar y recibir mensajes con mucho respeto y claridad. Gaeta G. y Galvanovskis K. (2009)

Autoestima: Es una abstracción que un individuo crea y desarrolla en la vida práctica cualidades, habilidades, objetos y actividades (esta abstracción está representada por sus símbolos o imágenes en relación con su propio comportamiento). Stanley C. (1987)

Autonomía: Es la libertad que tiene una persona para tomar grandes decisiones y acciones en grandes problemas con total autoridad e independencia. Pritchard y Karasick (1973)

Comunicación: La comunicación es el medio de asociación a través del cual las personas deben mediar o intercambiar mensajes. En otras palabras, cada vez que interactuamos con nuestra familia, amigos, colegas, socios, clientes, etc., nos estamos conectando con ellos para dar, recibir o intercambiar ideas, información o algo significativo. Sandoval (2012).

Conflictos: Es el sentido en que los integrantes de la organización aceptan diferentes opiniones sin temor a enfrentar y resolver los problemas. Litwin y Stringer (1968).

Cultura organizacional: Es la filosofía organizacional que corresponde al comportamiento general, basado en creencias y valores que comprometen a los miembros de una organización. Concalves y Bustos (2000).

Clima: Es el ambiente en el que se observan las oportunidades, habilidades y problemas que tienen los empleados en la organización y que están conformados por los procedimientos de productividad, gestión y desempeño de los empleados de la empresa. Brunet L. (1987).

Dimensiones del Clima Organizacional: Se caracterizan por los posibles actividades que pueden ser medido dentro de una organización incidiendo en el desempeño de las personas. Lickert (2002).

Estrategias: Es un sistema de planificación aplicado a un conjunto de actividades entrenadas para alcanzar una meta de obtención de determinados resultados de la Universidad. Avanzini G. (1998)

Gestión: La responsabilidad es compartida entre todos los miembros con diferentes funciones de gestión y operativas. Un líder puede inspirar, guiar y aprender de los demás, además de enseñar. Trathenberg (2000).

Motivación: se refiere al estado emocional que incide en las actividades laborales de los individuos que laboran intensamente dentro una organización. Bowers y Taylor (2002)

Trabajo en equipo: actividad de las personas que pueden ser individual o colectivo que tiene como resultado la prestación de servicios en un tiempo y espacio determinados. Hernández (1998).

Organización: Según los destacados representantes de la gestión moderna, es una reunión de personas dentro de las organizaciones que desarrollan recopilan y coordinan con sus recursos humanos, financieros, físicos, necesarios para lograr los objetivos planteados. Hirt G; Ramos L. y Flores M. (2004)

Observaciones: Estas son principalmente acciones, interacciones que pueden comprobarse con otras experiencias en el desempeño de los miembros que tienen las organizaciones. Schneider (1982).

Personal: se refiere a la consideración de gestionar el bienestar de los empleados. Bowers y Taylor (2002).

Validez: Son características elementales que deben tener las herramientas científicas para la recoger la información. Hernández y Fernández (2010).

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS

EE1: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

EE2: Existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

EE3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

4.3.1. Definición Conceptual

Variable (X) : Relaciones Interpersonales

Según Pichón (2005), quien nos dice en su libro sobre Procesos Grupales: respecto a las relaciones interpersonales son comunicaciones insondables o superficiales que se encuentra entre los individuos en toda actividad humana. Se da en la interacción de las comunicaciones que se realiza o se inicia entre un individuo y grupos al que pertenecen. Asimismo, nuestras habilidades innatas están diseñadas y debemos desarrollarlas y perfeccionarlas durante nuestra existencia procurando que nuestras acciones sean los mejores en beneficio de la sociedad.

Definición Operacional Se consideran las dimensiones: Comunicación asertiva, espíritu de liderazgo, trabajo en equipo.

Variable (Y): Clima Organizacional

El clima organizacional es uno de los temas de vital importancia en la gestión del talento humano, se caracteriza por sus resultados que son medibles dentro de la organización, influye en la conducta y el accionar de los trabajadores. Por tanto, para diagnosticar el clima organizacional será necesario entender la filosofía de las organizaciones como una práctica, de tal forma que los investigadores apasionados puedan precisar los componentes que influyen en el funcionamiento adecuado del clima de las organizaciones. García R; Vesga R. y Gómez R. (2020)

Definición Operacional Se consideraron las dimensiones: Percepciones organizacional, motivación organizacional, cultura organizacional.

4.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable (X) Relaciones Interpersonales	Comunicación Asertiva	interés por la comunicación.	1	
		comunicación eficaz.	2	
		clima institucional.	3	
		tolerancia con medio de comunicación.	4	
	Liderazgo	apoyo y orientación.	5	
		roles de liderazgo	6	
		relaciones humanas	7	
		desarrollo de actividades.	8	
	Trabajo en Equipo	Actitud cooperativa.	9	
		Integración propositiva.	10	
		Fomenta confianza.	11	
		Coordinaciones.	12	
Variable (Y) Clima Organizacional	Percepciones Organizacionales	medio ambiente.	13	
		Comportamiento laboral.	14	
		Fuentes de conflicto.	15	
		Inestabilidad laboral.	16	
	Motivación Organizacional	Satisfacción	17	
		Reconocimiento	18	
		Autorrealización	19	
		Seguridad	20	
	Cultura Organizacional	Valores	21	
		Conductas	22	
		Actitudes	23	
		Creencias	24	

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta indagación corresponde a un enfoque cuantitativo, dado que expresa una relación entre dos variables que son, relaciones interpersonales y clima organizacional, y trabaja con aspectos medibles de la realidad para lograrlos lo cual se apoyan en técnicas y herramientas como encuestas, cuestionarios y análisis de datos. tanta información como sea posible, evitando percepciones que distorsionen la realidad. Hernández-Sampieri (2018)

5.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es tipo básica dado que se trazó como objetivo recopilar información I.E. sobre la realidad del entorno. lograr un cambio significativo y proponer una solución. Hernández-Sampieri (2018)

5.2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la realidad planteada corresponde al nivel descriptivo correlacional, su propósito fue analizar la relación o grado de asociación entre ambas variables, la cual muestra sus rasgos más característicos que indican el objeto de investigación para estudiar los problemas, de igual manera la correlación trata de enfatizar aquellos elementos, aspectos o relaciones que son considerados como objetos principales. Hernández-Sampieri (2018).

5.3. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

5.3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACION

a) **Método general:** Es un conjunto de pasos y reglas que amplían los procedimientos para realizar un estudio, cuyos resultados son aceptados por la comunidad científica (Bunge 1990). El método de investigación será un método de deducción hipotética que puede simultáneamente medir y recopilar información sobre las variables de investigación y al mismo tiempo determina el nivel de efectividad entre las variables de indagación.

b) **Método específico:** se basa en las medidas de las propiedades de los fenómenos que pueden derivarse del marco conceptual pertinente, cualquier problema, mediante el análisis de una serie de postulados que expresan de manera deductiva las relaciones entre las correspondientes variables estudiadas. Bernal (2010).

5.3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

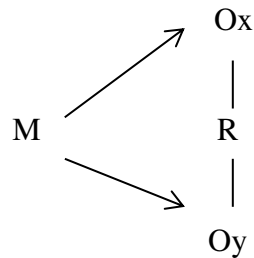
El diseño de esta indagación es no experimental, dado que no se manipularon sus variables, únicamente se analizaron en su estado natural, de este modo se pudo responder a los problemas planteados (Wentz 2014)

Se ha considerado el diseño descriptivo transversal no experimental con sistema de medición perteneciente a un estudio sin intervención donde se recogen los datos de cada sujeto y analiza las variables en un momento dado.

Finalmente, el término diseño se refiere a una estrategia que se formula con el objetivo de obtener los datos que se desea para dar respuesta al planteamiento de los problemas (Wentz 2017)

El estudio consideró imágenes transversales no experimentales con un sistema de medición no inclusivo que recopila datos sobre cada sujeto y analiza variables en tiempo específico.

Es descriptivo relacional.



Donde:

M : Muestra del estudio.

Ox: Observación de la Variable X.

Oy : Observación de la Variable Y

R : Influencia de Ox sobre Oy.

5.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION

5.4.1 POBLACIÓN

Francisca N. G. (1988) señala que el universo poblacionales un conjunto de elementos con los que se relaciona la indagación. Por tanto, una población se refiere a los elementos o individuos con ciertas características particulares de los que se quiere sacar conclusiones o una unidad de análisis.

En este estudio, la población incluye las 80 profesores de la I.E. Argentina UGEL 03 - Lima Cercado se distribuyeron tanto en el turno matutino como vespertino, conformando una población accesible para la intervención del estudio.

5.4.2 MUESTRA.

La muestra es la parte que conforma la unidad de análisis, donde se obtienen los datos para desarrollar la indagación, para ello, se realizan acciones de medición y observación de ambas variables investigadas. Bernal (2010).

Según Hernández y Fernández (2010), esta muestra es censal porque se estudiaron 80 docentes, los cuales conforman el universo de una población.

5.5 . TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

5.5.1. TÉCNICAS

Las técnicas son las encuestas que constituyen los procedimientos especiales que utiliza el investigador para obtener información de carácter técnico y operativo. Las tecnologías constituyen un conjunto de mecanismos o recursos artificiales que tienen como objetivo recopilar, analizar y transmitir información sobre los fenómenos estudiados J. Peña (2015)

5.5.2 INSTRUMENTOS

Son los cuestionarios que consisten en un conjunto de preguntas sobre las variables en estudio que son medibles. Debe ser compatible los problemas planteados y las hipótesis. Es un sistema coherentemente organizado de preguntas racionales expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible. García (2009)

5.5.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez. Es el grado con que los instrumentos son medibles de acuerdo a sus variables. Es evaluado por un experto que analiza el instrumento a nivel mundial. Hernández y Fernández (2010).

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Doctora	Villacrez Torrejón María Rosario	96	96%
2	Doctora	Pando Egusquiza,Tamara.	100	100%
3	Doctor	Garcia Rodriguez,Julio	100	100%
4	Doctor	Abad Villacrez Cesar Humberto	92	92%
5	Doctor	Cabrejos Burga,Raúl.	96	96%
			TOTAL	

La validez de los instrumentos es de 98 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad.

Para asegurar su confiabilidad se proporciona una herramienta para analizar la confiabilidad: el Alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS 22, que arroja los datos esperados:

Estadística de fiabilidad. X: relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y: clima organizacional

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,833	12

5.4.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Al procesar y analizar la información, en primer orden se aplica el cuestionario a las muestras de la institución educativa investigada, posteriormente se ingresa en una tabla de Excel, se tabula y califica según las escalas previamente definidas en las bases de datos. A continuación, los datos se analizan con programa estadístico español SPSS versión 26.0.

5.4.5. ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito del progreso científico es mejorar nuestro conocimiento colectivo de la realidad. Al hacer un estudio sistemático de la ética, nos encontramos con el dilema de si considerarla una disciplina o integrarla en una verdadera ciencia. El trabajo ético corresponde a la ciencia real, cuando se enfatiza que no puede haber formalización de conocimientos, hipótesis, teorías y conceptos para un problema. Cómo la ética científica cumple con los siguientes requisitos que guían la actividad científica en todas sus fases, basados principalmente en los principios: respeto, honestidad, integridad, responsabilidad social y ambiental. La

investigación es una forma de trabajo intelectual para crear nuevos conocimientos (Dr. Raúl Reátegui). - La ética considera los momentos que deben ser considerados en la investigación: - Debe haber una concordancia clara y precisa entre los instrumentos metodológicos utilizados, sin ambigüedad. - Tener cuidado con sus resultados, es decir abiertos al análisis crítico, respetando la fiabilidad, propiedad de los datos y los principios éticos de la investigación, evitando la corrupción, la manipulación de datos y el plagio. - Confidencialidad durante la recolección de datos, incluso los resultados son enviados personalmente a la institución educativa. - La ética también debiera ser aplicada en todos los niveles de la indagación, evitando el riesgo de dañar a los seres humanos, el medio ambiente, los bienes, y referenciando los criterios y puntos de vista de cada participante.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

El análisis descriptivo proviene de la institución educativa Argentina UGEL 03, Lima – 2022.

Las relaciones interpersonales y clima organizacional de los educadores, cobra especial importancia porque permite observar la información encontrada, que permite dar respuesta a hipótesis para definir la docencia. En este sentido, luego de finalizado el estudio, se sensibiliza sobre la problemática planteada tanto a las autoridades académicas como a la comunidad, para que agreguen en un corto tiempo algunas propuestas de gestión académica, que incrementen la conciencia de la colectividad. sobre el valor de las relaciones, clima institucional y gestión académica. En este sentido, para contrastar las hipótesis se utilizó un cuestionario con resultados de encuesta, el cual es considerado el más adecuado para esta indagación, por tratarse de un estudio académico que puede servir como referencia para conocer las opiniones de los entrevistados. Por lo tanto, en las siguientes tablas, el razonamiento se hace usando tablas e imágenes para procesar los resultados de las informaciones estadísticas.

6.1.1. DESARROLLO DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA N° 2

¿Me comunico con los demás para realizar trabajos relacionados a la institución?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	32	40%
A veces	24	30%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 1



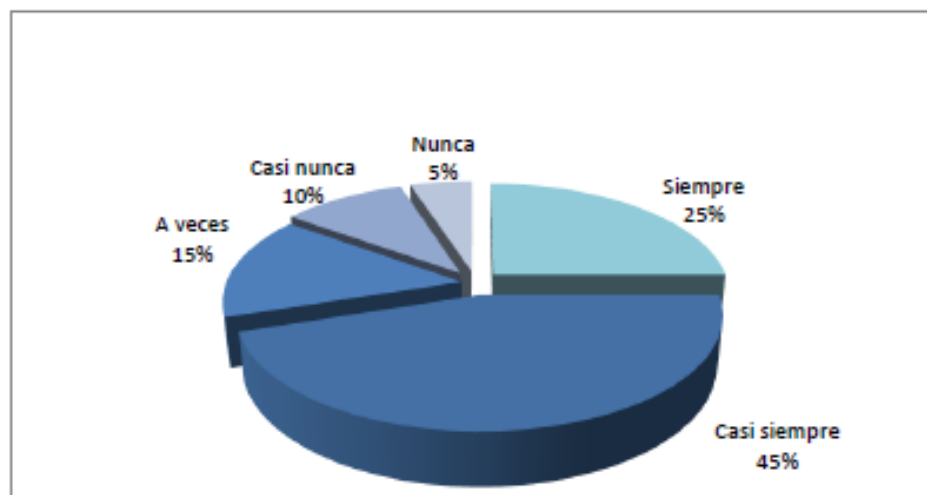
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Me comunico con los demás para realizar trabajos relacionados a la institución? El 15% de los encuestados dice Siempre, el 0% de los encuestados dice casi siempre, el 30% (2) de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 3

¿Expreso mis opiniones aún si otros en el grupo no está de acuerdo conmigo?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 2



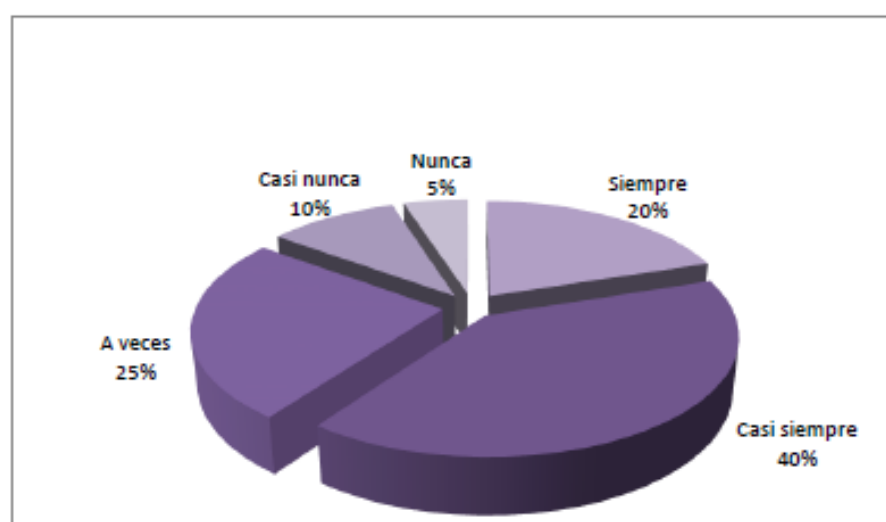
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Expreso mis opiniones aún si otros en el grupo no está de acuerdo conmigo? El 25% de los encuestados dice Siempre, el 5% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 4

¿Cuándo diálogo con alguien , hago lo que esa persona sugiere aún si yo quiero hacer algo diferente?	N° FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	32	40%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 3



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Cuándo diálogo con alguien , hago lo que esa persona sugiere aún si yo quiero hacer algo diferente? El 20% de los encuestados dice Siempre, el 40% de los encuestados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 5

¿En lugar de discutir tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	24	30%
A veces	28	35%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 4



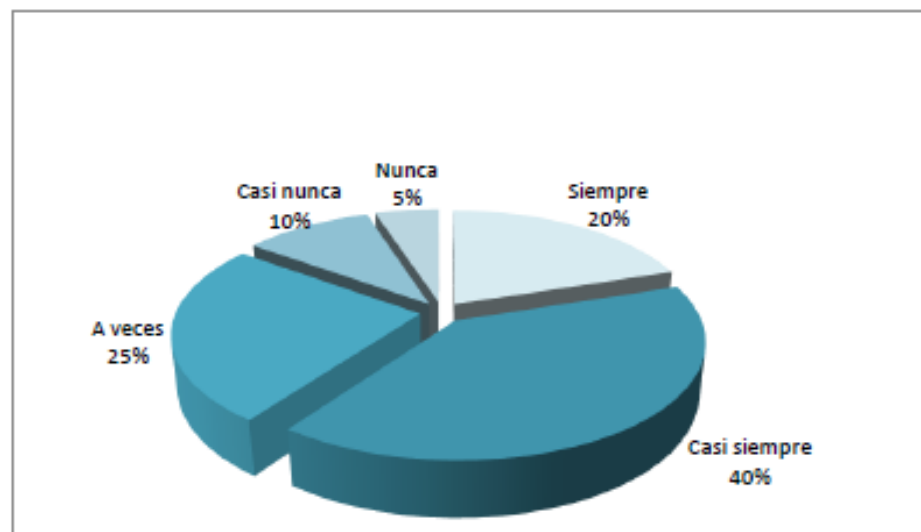
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿En lugar de discutir tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros? El 15% de los encuestados dice siempre, el 30% de los encuestados dice casi siempre, el 35% de los encuestados dice a veces, el 15% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 6

¿El Director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo?	N° FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	32	40%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 5



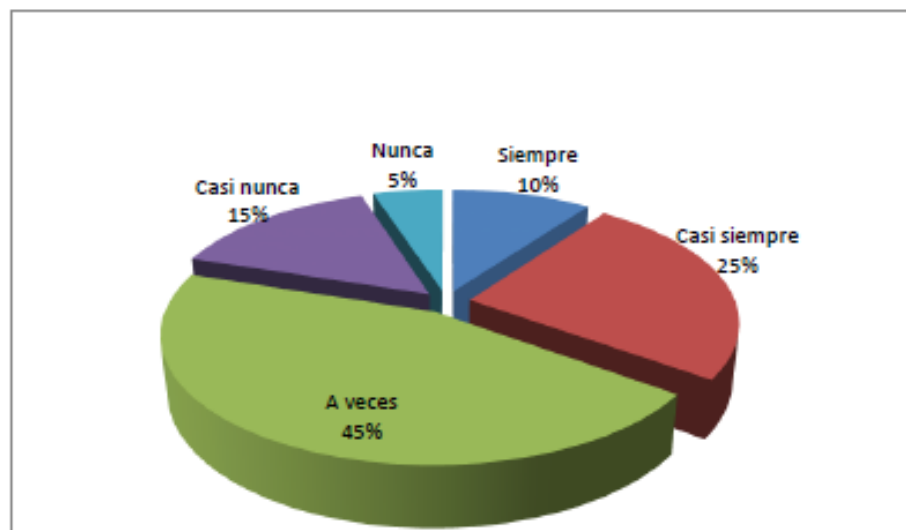
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El Director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo? El 20% de los encuestados dice siempre, el 40% de los encuestados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% () de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 7

¿El Director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	8	10%
Casi siempre	20	25%
A veces	36	45%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 6



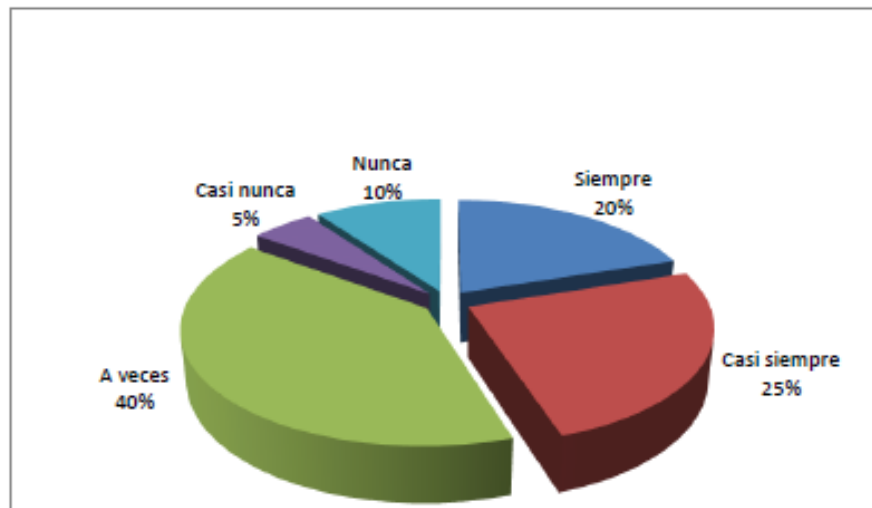
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El Director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución? El 10% de los encuestados dice Siempre, el 25% de los consultados dice casi siempre, el 5% de los consultados dice a veces, el 15% de los consultados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 8

¿El Director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	20	25%
A veces	32	40%
Casi nunca	4	5%
Nunca	8	10%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 7



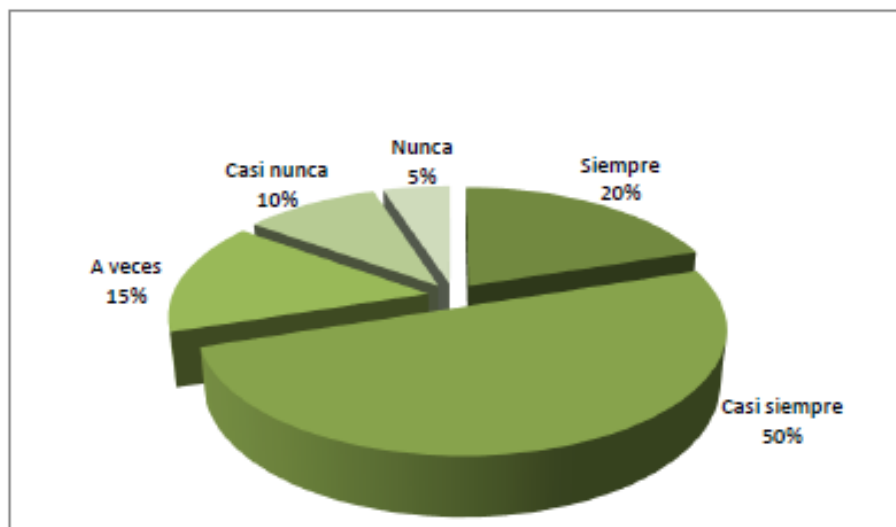
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿ El Director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores? El 20% de los encuestados dice siempre, el 25% de los encuestados dice casi siempre, el 0% de los encuestados dice a veces, el 5% de los encuestados dice casi nunca y el 10% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 9

¿El Director es una persona con quién se puede dialogar abiertamente sobre algunas dificultades?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 8



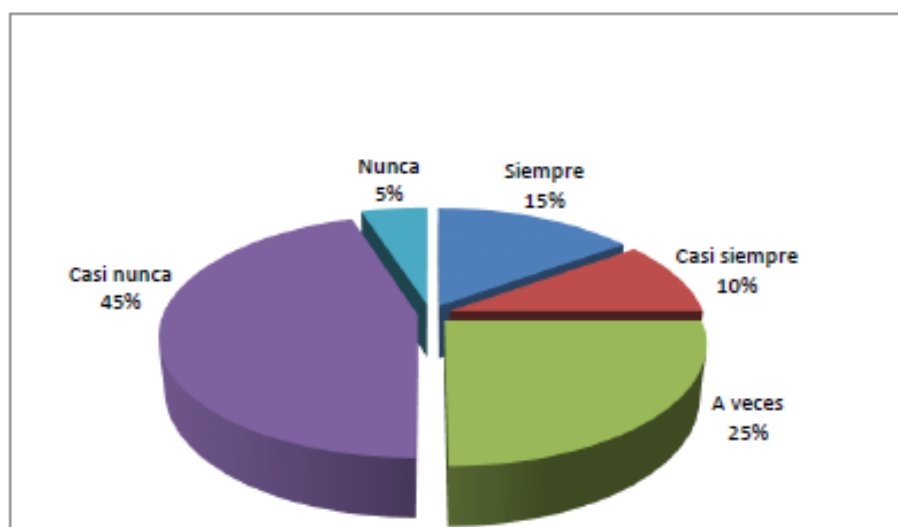
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El Director es una persona con quién se puede dialogar abiertamente sobre algunas dificultades? El 20% de los encuestados dice Siempre, el 50% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 10

¿Se coordina con los demás en situaciones problemáticas?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	8	10%
A veces	20	25%
Casi nunca	36	45%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 9



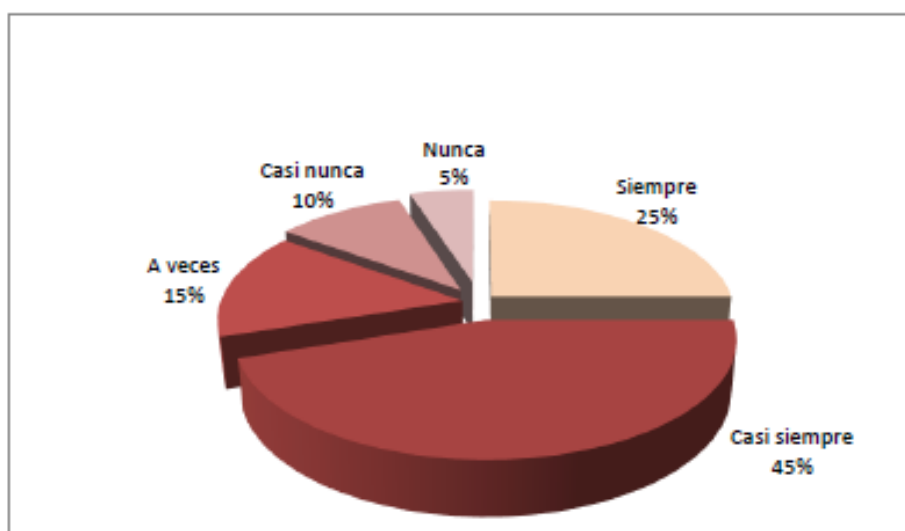
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se coordina con los demás en situaciones problemáticas? El 15% de los encuestados dice Siempre, el 10% de los encuestados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 5% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 11

¿Se aporta opiniones en reunión de docentes?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 10



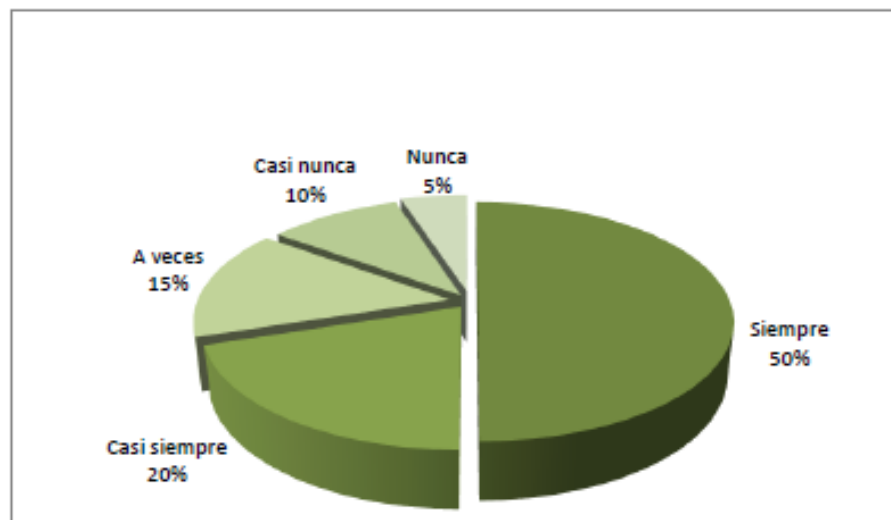
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se aporta opiniones en reunión de docentes? El 25% de los encuestados dice Siempre, el 5% de los consultados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 12

¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 11



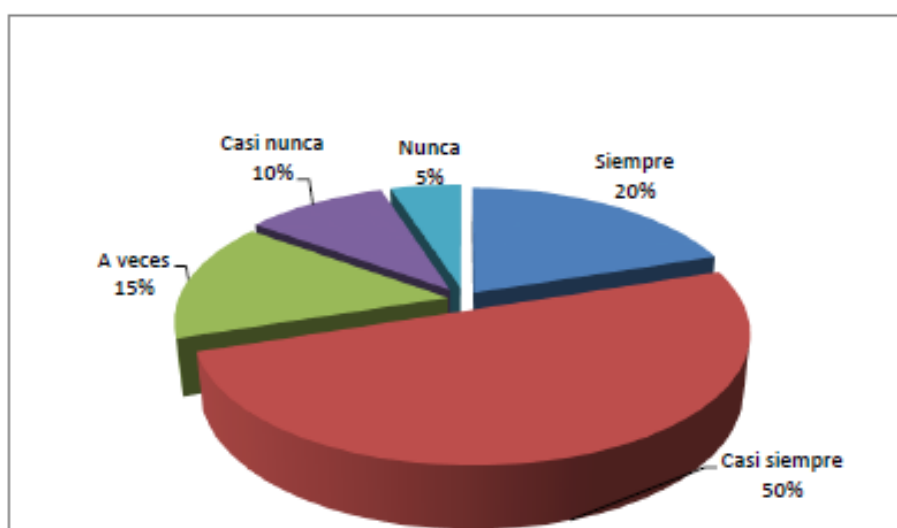
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros? El 50% de los encuestados dice Siempre, el 20% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca

TABLA N° 13

¿Se busca consenso en la realización de actividades?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 12



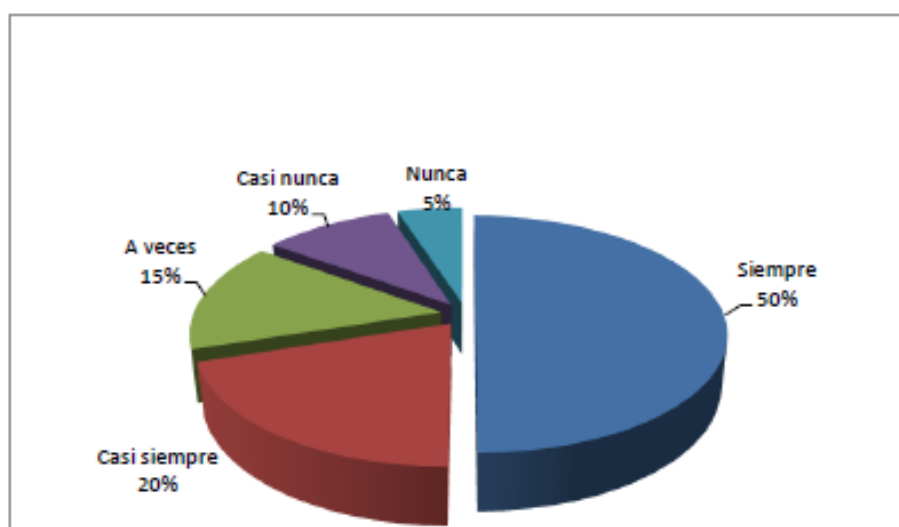
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Se busca consenso en la realización de actividades? El 20% de los encuestados dice Siempre, el 50% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca

TABLA N° 14

¿Es adecuado el ambiente físico donde laboro?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 13



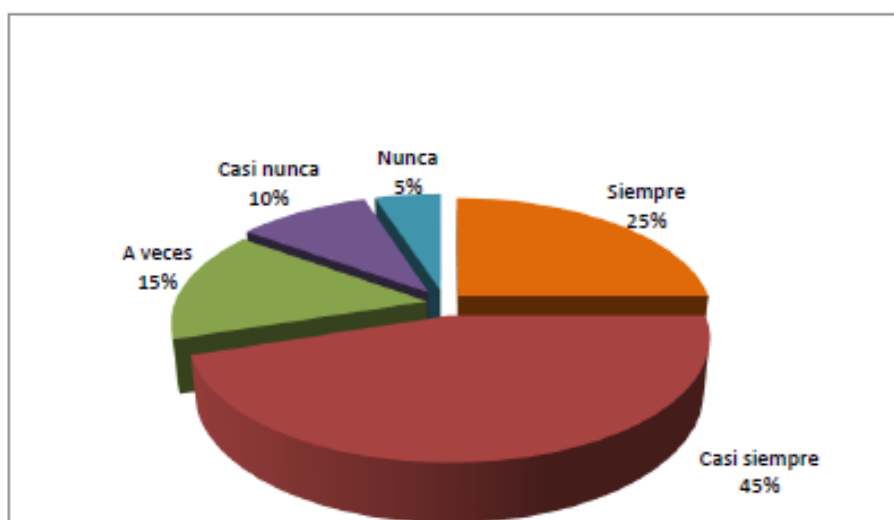
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Es adecuado el ambiente físico donde laboro? El 50% de los encuestados dice siempre, el 20% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 15

¿Considera que se debe evaluar las fuentes de conflictos para superar actitudes negativas?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	36	45%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 14



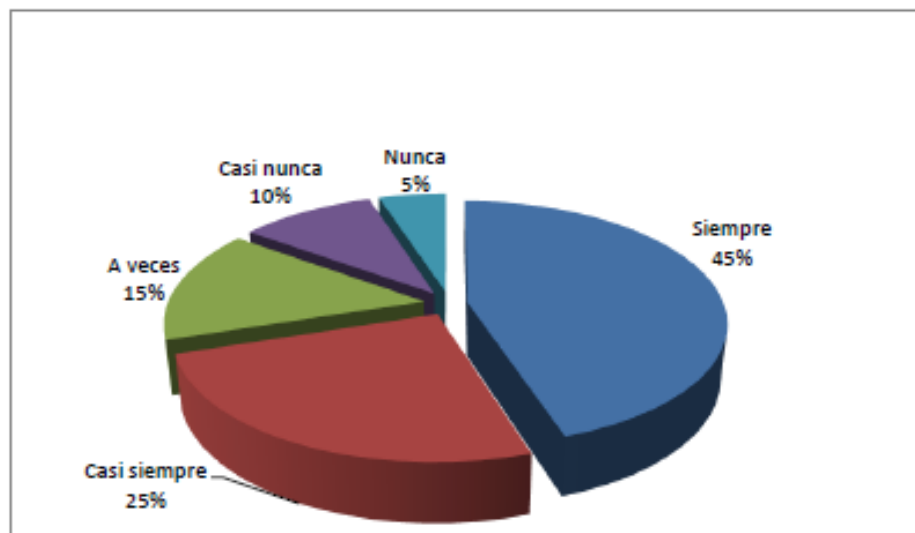
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que se debe evaluar las fuentes de conflictos para superar actitudes negativas? El 25% de los encuestados dice Siempre, el 5% de los consultados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 16

¿Considera que la rotación de personal y el ausentismo puede ser causa de un mal clima laboral?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	36	45%
Casi siempre	20	25%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 15



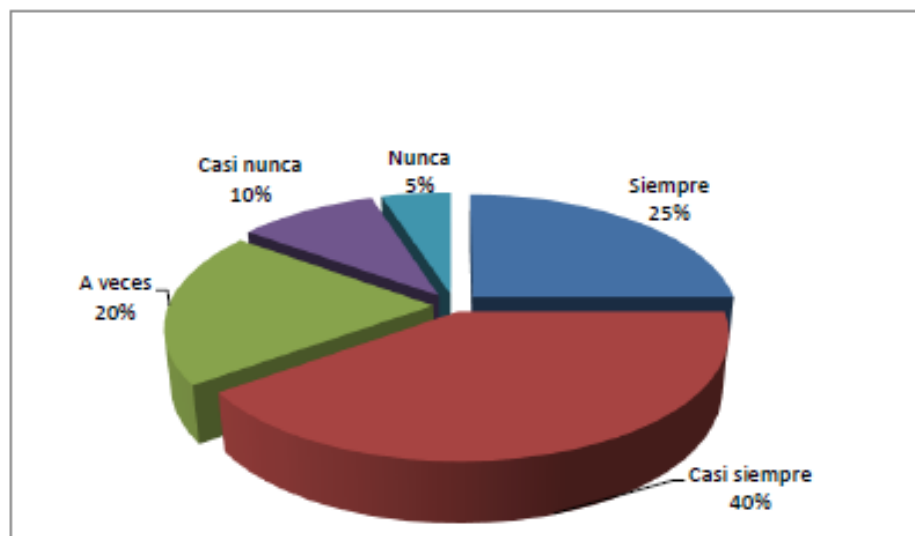
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que la rotación de personal y el ausentismo puede ser causa de un mal clima laboral? El 45% de los encuestados dice Siempre, el 25% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 17

¿El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	20	25%
Casi siempre	32	40%
A veces	16	20%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 16



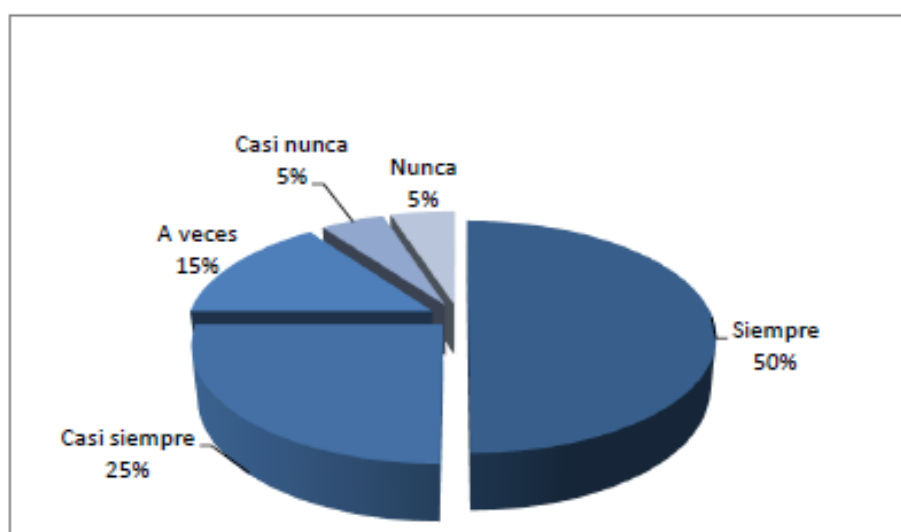
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral? El 25% de los encuestados dice siempre, el 0% de los consultados dice casi siempre, el 20% de los consultados dice a veces, el 10% (8) de los consultados dice casi nunca, y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 18

¿Cuándo asumo responsabilidades siento satisfacción en el trabajo?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	20	25%
A veces	12	15%
Casi nunca	4	5%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 17



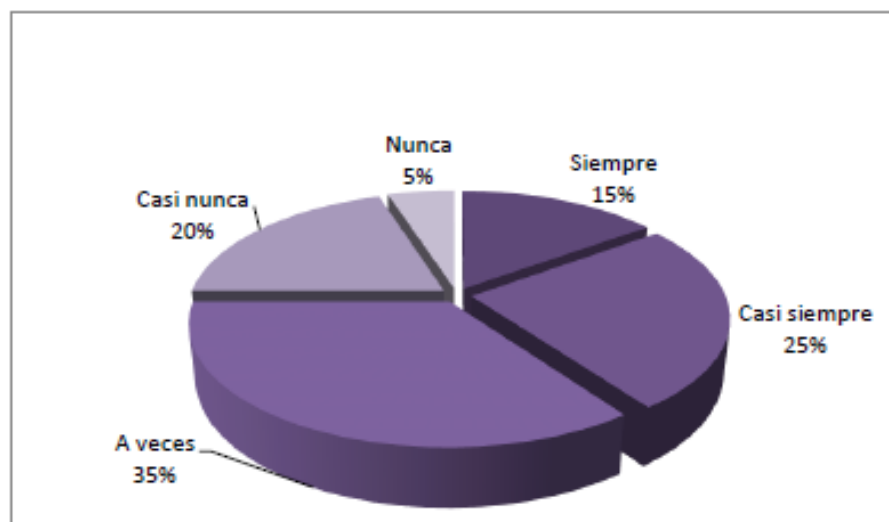
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Cuándo asumo responsabilidades siento satisfacción en el trabajo? El 50% de los entrevistados dice que siempre, el 25% de los consultados dice que casi siempre, el 15% de los entrevistados dice que a veces el 5% de los entrevistados dice que casi nunca y el 5 % de los encuestados afirmó que nunca.

TABLA N° 19

¿Me siento satisfecho por el trabajo realizado?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	20	25%
A veces	28	35%
Casi nunca	16	20%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 18



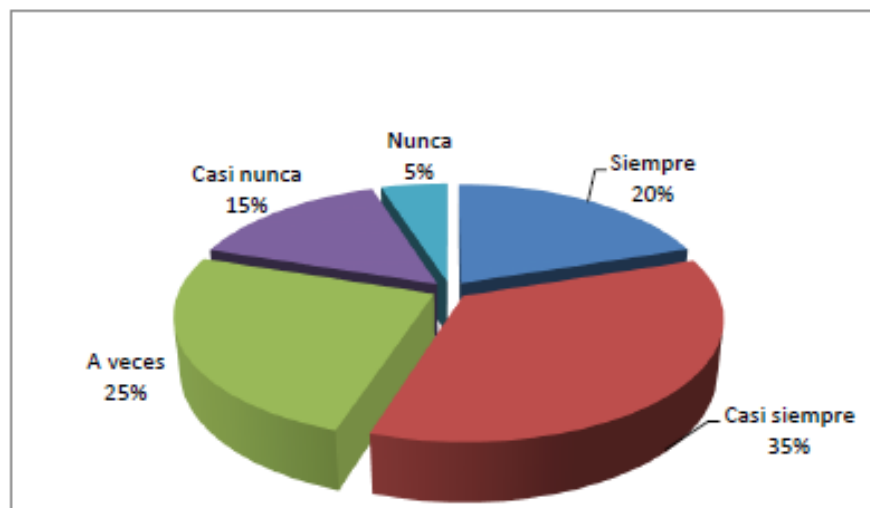
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Me siento satisfecho por el trabajo realizado? El 15% de los encuestados dice Siempre, el 25% de los consultados dice casi siempre, el 35% de los consultados dice a veces, el 20% de los consultados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 20

¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y reconocimiento de sus servidores?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	28	35%
A veces	20	25%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 19



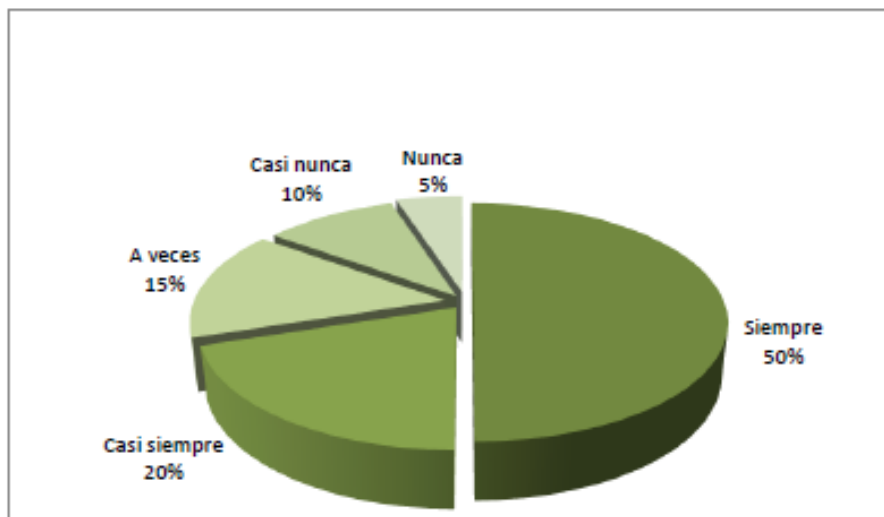
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y reconocimiento de sus servidores? El 20% de los encuestados dice Siempre, el 35% de los encuestados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 15% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 21

¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y autonomía de sus docentes?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	40	50%
Casi siempre	16	20%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 20



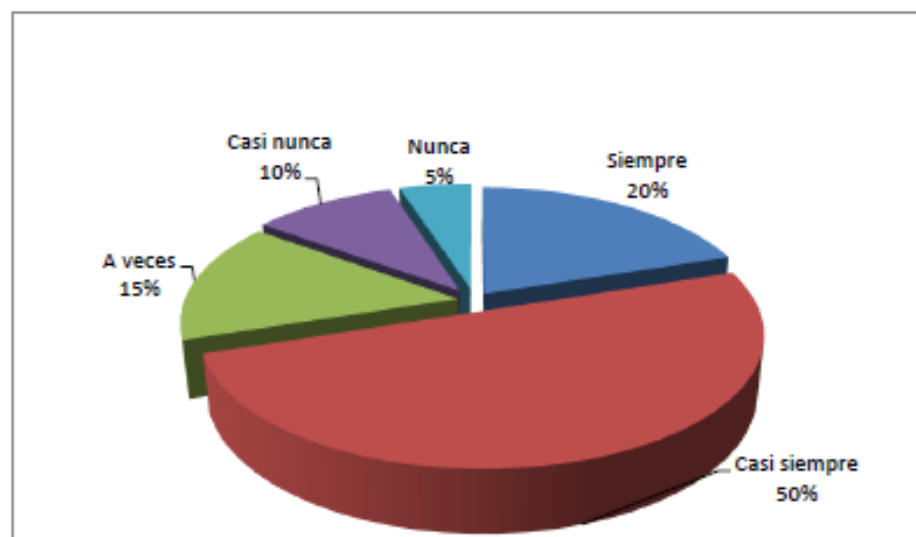
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y autonomía de sus docentes? El 50% de los encuestados dice Siempre, el 20% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca, y el 5% de los encuestados dice nunca

TABLA N° 22

¿Considera que el clima Organizacional refleja los valores de la I.E.?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	40	50%
A veces	12	15%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 21



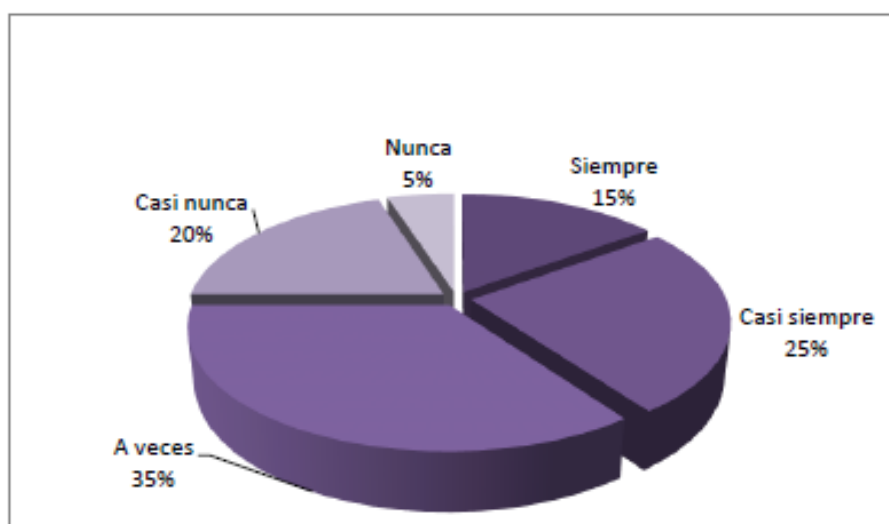
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿ Considera que el clima Organizacional refleja los valores de la I.E.?. El 20% de los encuestados dice siempre, el 50% de los encuestados dice casi siempre, el 15% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% () de los encuestados dice nunca.

TABLA N° 23

¿Considera que las actitudes negativas de la conducta se transforman en elementos del clima Organizacional de la I.E.?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	20	25%
A veces	28	35%
Casi nunca	16	20%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 22



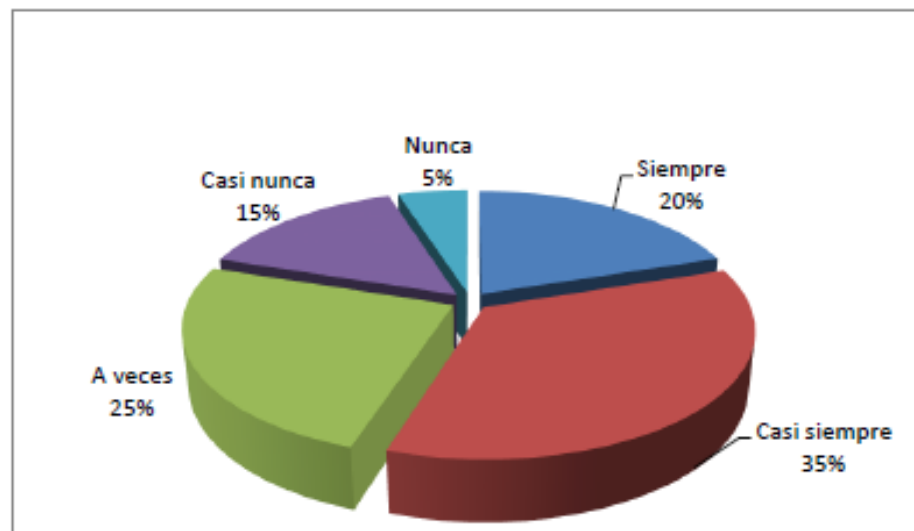
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que las actitudes negativas de la conducta se transforman en elementos del clima Organizacional de la I.E.?. El 15% de los encuestados dice Siempre, el 25% de los consultados dice casi siempre, el 35% de los consultados dice a veces, el 20% de los consultados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

TABLA N° 24

¿Cuándo tomo decisiones pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	16	20%
Casi siempre	28	35%
A veces	20	25%
Casi nunca	12	15%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 23



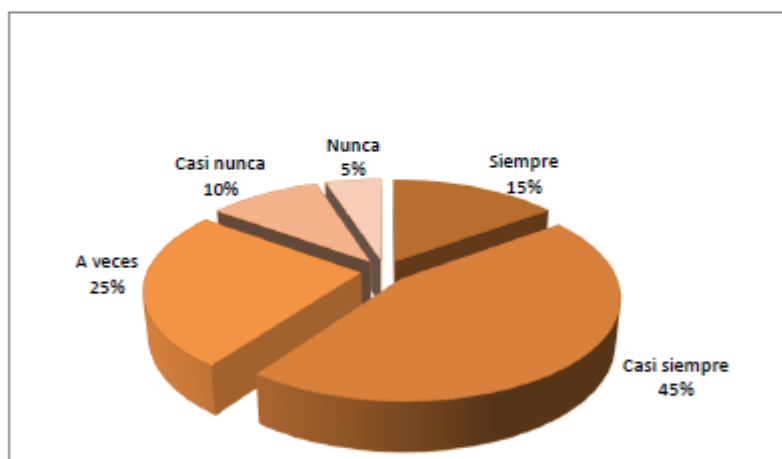
INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Cuándo tomo decisiones pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias. El 20% de los encuestados dice Siempre, el 35% de los encuestados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 15% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los encuestados dice nunca

TABLA N° 25

¿Considera que los factores ambientales influyen en el clima Organizacional?	N° DE FRECUENCIAS	%
Siempre	12	15%
Casi siempre	36	45%
A veces	20	25%
Casi nunca	8	10%
Nunca	4	5%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN:

En la presente tabla respecto a la interrogante: ¿Considera que los factores ambientales influyen en el clima Organizacional? El 15% de los encuestados dice Siempre, el 45% de los consultados dice casi siempre, el 25% de los encuestados dice a veces, el 10% de los encuestados dice casi nunca y el 5% de los consultados dice nunca.

6.2. ANALISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Se realizaron pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, donde el valor de $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por no existir homogeneidad

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Relaciones interpersonales	Clima organizacional
N		80	80
Parámetros normales a , b	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla nos dice que los datos no son normales 0.001 es menor que 0.005. Por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación no paramétrico de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que se puede utilizar para medir la correlación o relación entre dos variables y se puede aplicar cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal utilizando una clasificación por rangos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?

CORRELACIONES

		Docentes I.E.	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Ha: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Con un r de 0,502 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

CORRELACIONES

		Comunicación asertiva	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Con un r de 0,341 de nivel regular.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

CORRELACIONES

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Con un r de 0,509 de nivel medio.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022

CORRELACIONES

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Con un r de 0,514 de nivel medio.

CAPITULO VII: DISCUSIONES

7.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis descriptivo y el análisis inferencial demuestran los resultados de relaciones interpersonales y clima organizacional de docentes. En este sentido, se desea cambiar los datos utilizados en la comparación de hipótesis, interpretándolos de forma lógica y comparativa teniendo en cuenta los antecedentes del estudio.

En la contrastación de la hipótesis general, existe importantes relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Con una correlación significativa en el nivel 0,00 (bilateral). Según su significación bilateral, 0,000 menor que $p = 0,05$, lo que permite que: r tenga una media de 0,502.

En este sentido, encontró una similitud con el trabajo de Moreno P. y Pérez S. (2018) sobre relaciones interpersonales dentro del ámbito de trabajo de la Universidad Técnica del Chocó, Diego Luis Córdoba. El propósito de este estudio fue determinar la importancia de relaciones humanas como parte importante de la vida social, lo que incide directamente en el desarrollo humano, por ello es menester indagar de qué manera las relaciones humanas inciden en los ambientes laborales internos de Universidad Tecnológica del Chocó. para promover la mejora en las actividades de los trabajadores. En el proceso de esta indagación se utilizaron ocho dimensiones como son: relaciones humanas, cultura organizacional, comunicación, acceso a recursos físicos e información, autonomía y toma de decisiones, motivación y apoyo, la cual se realizó con ayuda cualitativa. un estudio transversal. sustento cuantitativo, la muestra fue de 62 encuestados,

lo que dio como conclusión que la dimensión comunicación es la que más se correlaciona con las demás dimensiones, lo que permite concluir que tiene un efecto directo, pues al mantener buenas relaciones interpersonales promueve un aumento en el nivel de producción de las empresas.

En la contrastación de primera hipótesis, se evidencia una relación significativa entre la comunicación persuasiva y clima organizacional de docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Los resultados arrojan la correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral). Según su significación bilateral, 0,000 menor que $p = 0,05$, lo que permite que: En el nivel normal, r es 0,31.

Este contraste es similar al estudio desarrollado por Villon G. (2020) sobre el Clima organizacional y relaciones interpersonales de docentes en la institución educativa de Nelson Mateus Macías, Ecuador. Un estudio del clima organizacional y relaciones interpersonales de docentes. El tipo de indagación desarrollada fue aplicada con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con universo poblacional conformada por 32 educadores de la institución educativa, los datos fueron recolectados mediante dos encuestas en línea, la primera de las cuales fue para medir el clima de la organización de 18 preguntas escala Likerts. malo (1), regular (2), bueno (3), muy bueno (4); la segunda encuesta fue para medir las relaciones interpersonales con 19 preguntas con valores de escala Likert; Desfavorable (1), Muy desfavorable (2), Favorable (3), Muy favorable(4). El resultado muestra que el 25% de los docentes sienten que el clima de la organización es muy bueno que en el tiempo manifiestan las relaciones interpersonales de los educadores son muy favorables.

En la contrastación de la segunda hipótesis, se evidencia una relación significativa entre liderazgo y clima organizacional de educadores de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Según la significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, lo que permite que: r media sea 0,509.

Por otro lado, Freire F. (2020) Programa de Relaciones Interpersonales es un estudio dirigido a mejorar el clima laboral de los educadores de una institución educativa de Guayaquil. El objetivo principal de este trabajo fue definir la relación existente entre relaciones interpersonales y clima laboral en la mencionada institución educativa su población estuvo conformada por 30 unidades encuestadas. La información fue

recolectada mediante un test para comparar y confirmar los resultados logrados a través de la técnica estadística y comprobar el nivel de efectividad del programa interpersonal dirigido a mejorar el clima laboral.

El tipo de indagación fue un diseño descriptivo correlacional, no experimental que se desarrolló mediante la aplicación de un test; Esto permitió analizar que las relaciones interpersonales tienen relación con los ambientes laborales. De estos resultados hallados se puede evidenciar señalando que el clima laboral y relaciones interpersonales de los empleados de la institución educativa no son suficientes y aparecen problemas, no tienen buenas relaciones interpersonales, no tienen una comunicación de calidad y no actúan de adecuado desarrollo afectivo, propicio a un ambiente educativo que no favorece el buen tiempo. Luego de la aplicación de instrumentos se puede precisar las relaciones existentes, se debe reconocer que estas malas relaciones afectaron significativamente el clima laboral. Esto quiere decir que cuanto más los docentes de la escuela tengan buenas relaciones a través del programa, mejor será el ambiente de trabajo, y cuantos menos docentes, peor será el ambiente de trabajo

En la contrastación de la tercera hipótesis, existe relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los educadores de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. La correlación fue significativa al nivel 0,01 (bilateral). Según la significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, teniendo en cuenta: con r de 0,51 en el nivel medio.

Investigación desarrollada por Perdomo E. y Vargas J. (2020) respecto a la implementación de las secuencias didácticas para precisar las relaciones interpersonales. El estudio surgió por la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales de los alumnos de la clase de transición de la Escuela Municipal La Laguna del municipio de Pitalito, Departamento del Huila, y se encontró que incide de manera directa en la convivencia dentro del aula al mejorarla. una necesidad primordial de la comunidad educativa. La indagación se basó en un paradigma cualitativo con un enfoque sociocrítico. El estado civil de los niños y niñas se identificó a través de la observación, técnica que también permitió determinar diversos aspectos que afectan.

En base a estos resultados encontrados se planificó la implementación de una secuencia didáctica basada en la lúdica, que permitiría alcanzar el objetivo trazado fomentando habilidades sociales con la empatía, la resolución de conflictos, el manejo de las

emociones y valores como el respeto y la cooperación. Tuvo un impacto significativo en el desarrollo general de los niños, así como en el desempeño de las relaciones interpersonales referenciadas por la confianza en uno mismo; También promoviendo la integración de los estudiantes, fomentando un ambiente de paz en el aula y promovió el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, un estudio de Posada B; Bejarano G; Rincón R., Trujillo G. y Vargas R. (2021).

Cambios en las relaciones estudiantiles durante la pandemia. Revista *Habitus: Explora las semillas*. Durante el último año, muchas cosas relacionadas con la vida diaria, como estudiar y trabajar, han cambiado debido a la pandemia. Otro aspecto que se cambió fue mantener la comunicación con los demás para cuidar la salud y prevenir a contraer una nueva enfermedad.

Esta indagación determino los cambios ocurridos en cuanto a relaciones de amistad, amor, familia y trabajo de estudiantes universitarios durante el confinamiento por el Covid-19 en Colombia. La muestra se obtuvo de la participación de 19 encuestados. Se encontraron que las relaciones que más cambiaron para los estudiantes universitarios fue la amistad. De igual manera, se observaron algunas diferencias de género respecto a las relaciones, miedo al contagio en los encuentros y expresiones de afecto, como saludar a los seres queridos.

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Luego de contrastar los resultados con los datos estadísticos, se concluyen que existen una relación significativa entre ambas variables relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Esto se confirma mediante una correlación significativa con un valor de 0.00. nivel (dos lados). En términos de significación bilateral, 0,000 que es menor que $p = 0,05$ que nos permite confirmarlo con una r media de 0,502. Por tanto, un adecuado desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes permite mejorar su labor académica en un ambiente institucional adecuado.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: En el mismo sentido, luego de contrastar la primera hipótesis específica, se concluye la existencia de una relación importante entre la comunicación persuasiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022. Esto se confirma por una correlación significativa en el nivel de 0,01 (dos colas). En términos de significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, que permite confirmar el nivel convencional de r 0,3 1. Por lo tanto, un adecuado desarrollo de la comunicación persuasiva permite mejorar el rendimiento académico a través de un clima institucional consistente.

TERCERA CONCLUSIÓN: En la segunda hipótesis, también se concluye la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022, lo que se confirma con una correlación significativa al nivel 0.000 (bilateral).). Según la significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$ que permite que: r media sea 0,509. Por lo tanto, una adecuada orientación instruccional permite mejorar el servicio académico con una motivación continua.

CUARTA CONCLUSIÓN: Finalmente, en la tercera hipótesis, se concluye que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022 con un nivel de correlación significativa de 0,01 (bilateral).). Según la significación bilateral, 0,000 menor que $p = 0,05$, teniendo en cuenta: con r de 0,51 en el nivel medio. Por lo tanto, un adecuado esfuerzo del trabajo en equipo permite mejorar la participación de los docentes y crear un clima institucional positivo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Comprobada la relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la IE Argentina, se recomienda a la Dirección académica, considerar en su plan anual de gestión el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes para mejorar su labor académica en un adecuado clima institucional.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: en mismo sentido, se recomienda a la dirección académica, a través de su departamento pedagógico diseñar programas para fortalecer la comunicación persuasiva y clima organizacional de los docentes en la IE. Argentina, se recomienda difundir y fortalecer la comunicación persuasiva para mejorar la labor académica a través de un clima institucional unificado.

TERCERA CONCLUSIÓN: Con la existencia de una relación significativa entre el liderazgo docente y clima organizacional en la I.E Argentina, se recomienda a las autoridades responsables gestionar convenios académicos con universidades o instituciones afines que permita fortalecer el liderazgo docente para que puedan mejorar el servicio académico con una motivación continua.

CUARTA CONCLUSIÓN: con la existencia de una relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes en la I.E. Argentina, se recomienda al director de la institución educativa, que desarrolle talleres, charlas reuniones sociales para fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la participación de los docentes para lograr un clima institucional positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ander EEG Ezequiel(1992). El Trabajo en Equipo. México: Ediciones Tauri.
- Astete B. (2016) La dimensión ontológica de la investigación cualitativa en la educación y pedagogía Universidad Nacional Mayor de San Marcos., Perú
- Butterfield Erick Gaynor (1996). Motivación.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias (L. Villalpando, Trad.). México: Trillas. Reimpresión de 2004.
- Brunet, . (1992). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, México: Editorial Trillas.
- Bernal (2010). Metodología de la investigación científica. Tercera Edición por: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia
- Brunet, L.,(2002). El clima de trabajo en las organizaciones, México: Editorial Trillas.
- Castanyer, Olga (2004). La asertividad: Expresión de una sana autoestima, Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Concalves, Alexis.(2000). Fundamento del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana de Calidad (SLC).
- De Colmenares N. y Perez de M. (2006) El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio.
- German R. (2012). 10 técnicas para una comunicación asertiva. Extraído el 25 de noviembre del 2012, de: <http://topsy.com/manuelgross.bligoo.com/>
- García R; Vesga R. y Gómez R. (2020) Clima organizacional: teoría y práctica. Bogotá. Universidad Católica de Colombia, 202
- German R. (2012). La comunicación asertiva. Extraído el 25 de noviembre del 2014, de: <http://www.bbvacontuempresa.es/actualidad/liderazgo/la>

- Hernández - Sampieri (2018) Metodología de la investigación quinta edición por: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. Universidad de Celaya
- Hernandez, B. (2003). Asertividad en el trabajo. Extraído el 18 de setiembre del 2012 de: http://www.hipocrita.net/asertividad/asertividad_en_el_trabajo.php
- Hurtado R. (2012) Importancia de la comunicación asertiva para lograr un servicio al cliente efectivo
- Ipuz M; Trilleros D. y Urueña P. (2015) Una mirada: epistemología en la educación Revista Ejes, 3, pp. 47-50 .
- Koontz,H. y Wehrich,H.(1999). Administración, una perspectiva global, (4ta Ed.) México: Editorial McGraw Hill
- Litwin, G.H. Y Stringer, R. A.(1968). Motivation and organizational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Maslow Abraham (2008) Motivación.
- Morera, K. Y Franco, M. (2004). La conducta asertiva como habilidad social. Extraído el 18 setiembre del 2012 de: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_667.htm
- Pichon Rivière, Enrique (2005). El proceso grupal, Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2005). Módulo de gestión participativa para el desarrollo social a nivel de Instituciones educativas, Ediciones Argentinas S.R.L.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (1997). Facultad de Educación- Modulo de Liderazgo y Dinámica Grupal. 1ra y 2da. Unidades Didácticas, (3ra. Edición) Lima: Ediciones Grafica Comercial.
- Rodriguez P. José (2004). Recursos y Materiales Didácticos del docente, Buenos Aires: Editorial Labrusa.

- SandovaL, L. (2012). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe en el año 2012. Tesis para Optar el Grado de Master en Psicología Industrial. Quito Ecuador.
- Schneider, B. (1985). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, B. Aires: Ediciones Porteño.
- Smith, M. (2003). Si puedo decir no: Enseñe a sus hijos a ser asertivos, Barcelona : Manual de bolsillo
- Torrecilla, D. (2005). Clima Organizacional y su relación con la productividad laboral, Documento de cátedra: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.C.
- Torres L. (2007). Alternativas Didácticas para el Aprendizaje. Princes Madrid: Ediciones Princes.
- Tamayo (2004). El proceso de la investigación científica, cuarta edición. Limusa Editores. MÉXICO
- Trahtemberg, L. (2000). Rol del Director en la creación del clima institucional que haga viable un proyecto educativo. *Revista: Cultura Pedagógica* N° 6
- Trevithick, Pamela (2002). Habilidades de comunicación en intervención social, Manual Práctico. Madrid: Editorial Narcea.
- Valdez R. (1998). La agresión, los problemas y el conflicto. México: Ediciones Trillas
- Vallés, A. (2003). Curso de habilidades sociales, competencia social, Bogotá: PROMOLIBRO.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1:¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?</p> <p>PE2:¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?</p> <p>PE3:¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Determinar el nivel de relación entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>OE2: Señalar el nivel de relación entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>OE3: Precisar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El nivel de relación sería significativo entre relaciones interpersonales y el clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>EE1: El nivel de relación sería significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>EE2: El nivel de relación sería significativa entre el liderazgo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p> <p>EE3: El nivel de relación sería significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional de los docentes de la I.E Argentina UGEL 03 Lima 2022</p>	<p>VARIABLE X.</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • interés por la comunicación. • comunicación eficaz. • clima institucional. • tolerancia con medio de comunicación. • apoyo y orientación. • roles de liderazgo • relaciones humanas • desarrollo de actividades. • Actitud cooperativa. • Integración propositiva. • Fomenta confianza. • Coordinaciones. <p>VARIABLE Y</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • medio ambiente. • Comportamiento laboral. • Fuentes de conflicto. • Inestabilidad laboral. • Satisfacción • Reconocimiento • Autorrealización • Seguridad • Valores • Conductas • Actitudes • Creencias 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN El nivel es descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN Docentes IE. Argentina</p> <p>MUESTRA Un total 80 docentes</p> <p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO A DOCENTES, SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) COLEGA el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de las Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional. A fin de disponer de un marco de referencia relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Agradeceré responder con la mayor sinceridad en sus respuestas.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los Ítems marcará con una “x”, solo una, de las alternativas propuestas. Que cree es la más adecuada.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
VARIABLE (X) RELACIONES INTERPERSONALES						
DIMENSIÓN: COMUNICACION ASERTIVA						
1	¿Me comunico con los demás para realizar trabajos relacionados a la institución?					
2	¿Expreso mis opiniones aún si otros en el grupo no está de acuerdo conmigo?					
3	¿Cuando diálogo con alguien , hago lo que esa persona sugiere aún si yo quiero hacer algo diferente?					
4	¿En lugar de discutir tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros?					

DIMENSION: LIDERAZGO						
5	¿El Director se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo?					
6	¿El Director consulta a los trabajadores para tomar decisiones que involucran a la institución?					
7	¿ El Director orienta en el cumplimiento de las funciones de los profesores?					
8	¿El Director es una persona con quién se puede dialogar abiertamente sobre algunas dificultades?					
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO						
9	¿Se coordina con los demás en situaciones problemáticas?					
10	¿ Se aporta opiniones en reunión de docentes?					
11	¿ Existe un ambiente de confianza entre compañeros?					
12	¿ Se busca consensó en la realización de actividades?					
VARIABLE: (Y) CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN: PERCEPCION						
13	¿ Es adecuado el ambiente físico donde laboro?					
14	¿Considera que se debe evaluar las fuentes de conflictos para superar actitudes negativas?					
15	¿Considera que la rotación de personal y el ausentismo puede ser causa de un mal clima laboral?					
16	¿El clima organizacional tiene repercusiones en el comportamiento laboral?					

DIMENSION: MOTIVACIÓN						
17	¿Cuándo asumo responsabilidades siento satisfacción en el trabajo?					
18	¿Me siento satisfecho por el trabajo realizado?					
19	¿ Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y reconocimiento de sus servidores?					
20	¿ Considera que el clima Organizacional de su I.E. permite la motivación y autonomía de sus docentes?					
DIMENSION: CULTURA ORGANIZACIONAL						
21	¿ Considera que el clima Organizacional refleja los valores de la I.E.?					
22	¿Considera que las actitudes negativas de la conducta se transforman en elementos del clima Organizacional de la I.E.?					
23	¿Cuándo tomo decisiones pienso y reflexiono sobre los hechos y sus consecuencias					
24	¿Considera que los factores ambientales influyen en el clima Organizacional?					

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Alma Villacres, Cesar.
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
- 1.4 Título de la Investigación: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E "Argentina" -Ugel 03- Lima, año 2022.
- 1.5 Autor del instrumento: Mg. María Isabel Rodríguez Requena
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
- 1.7 Nombre del instrumento: Ficha de Validación de Instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						100%
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100%

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento Aplicable

Lugar y fecha:


Dr. Esp. Cesar Villacres
CIRUJANO DENTISTA
CDR. 17733

Firma y Posfirma del experto
DNI:

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Pardo Espinoza Juan Carlos
 1.2 Grado académico: Dr. en Educación y Pedagogía
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la UPEL
 1.4 Título de la Investigación: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E "Argentina" -Ugel 03- Lima, año 2022.

- 1.5 Autor del instrumento: Mg. María Isabel Rodríguez Requena
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Ficha de Validación de Instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						X
TOTAL						X

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20) : 100%
 VALORACION CUALITATIVA : Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento válido para su uso

Lugar y fecha:

Firma y Posfirma del experto

DNI: 03854754

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

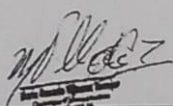
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Villacres Torrejón, Rosario
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
 1.4 Título de la Investigación: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E "Argentina" -Ugel 03- Lima, año 2022.
 1.5 Autor del instrumento: Mg. María Isabel Rodríguez Requena
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Ficha de Validación de Instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 100%
 VALORACION CUALITATIVA: Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha:


 Dra. Ma. Rosarib Villacres Torrejón

Firma y Posfirma del experto

DNI:

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: GARCIA RODRIGUEZ JULIO GUSTAVO
 1.2 Grado académico: DOCTOR
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE de INVESTIGACION - UPAL
 1.4 Título de la Investigación: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E "Argentina" -Ugel 03- Lima, año 2022.
 1.5 Autor del instrumento: Mg. María Isabel Rodríguez Requena
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Ficha de Validación de Instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 100%

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: INSTRUMENTO PARA APLICAR

Lugar y fecha:

Firma y Posfirma del experto

DNI: 8.775.159

Dr. Julio Gustavo Garcia Rodriguez

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Carlos Hugo Ruiz Chacab*
 1.2 Grado académico: *Ph.D.*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *Universidad San Pablo de Perú*
 1.4 Título de la Investigación: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional de los docentes de la I.E "Argentina" -Ugel 03- Lima, año 2022.
 1.5 Autor del instrumento: Mg. María Isabel Rodríguez Requena
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado en Educación
 1.7 Nombre del instrumento: Ficha de Validación de Instrumento

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95.5
TOTAL						96%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0,20) : *100%*
 VALORACIÓN CUALITATIVA : *Excelente*
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

Lugar y fecha:

[Firma]
 Firma y Posfirma del experto
 DNI: *82329852*

ANEXO 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA

Variable: (x) Relaciones Interpersonales												
D	Comunicación Asertiva				Liderazgo				Trabajo en equipo			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	4	5		3	4	4	3
61	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
62	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
63	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
64	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
65	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
66	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
67	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
69	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
70	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
71	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
72	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
73	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
74	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
75	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
76	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
77	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
78	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
79	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
80	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

Variable: (Y) Clima Organizacional												
D	Percepciones Organizaciones				Motivación organizacional				Cultura Organizacional			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3

55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	4	5		3	4	4	3
61	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
62	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
63	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
64	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
65	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
66	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
67	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
68	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
69	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
70	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
71	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
72	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
73	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
74	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
75	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
76	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
77	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
78	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
79	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
80	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO
Conforme figura en los anexos del informe final de tesis

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA UGEL N.º 03, LIMA -AÑO 2022

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito del estudio corresponde a un deseo del investigador de analizar las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los docentes de la institución educativa argentina UGEL N.º 03, lima -año 2022, alineados a la línea de investigación que propone la Universidad

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Para recopilar la información se utilizó los métodos de recolección de información mediante el cuestionario de encuestas, reforzado con la revisión de literaturas existentes, para responder las variables del estudio y plantear los problemas, objetivos y las hipótesis.

RIESGOS

La evaluación de riesgos y beneficios es uno de los requisitos fundamentales en la investigación, por tanto, el investigador, se desempeñó dentro de la ética y valores, para no cometer riesgos y vulnerar los derechos fundamentales de las personas de tal forma que se pudo minimizar todos los riesgos previsible en la investigación.

BENEFICIOS

La literatura especializada, proporciono detalles específicos para desarrollar la investigación. En consecuencia, se pudo equilibrar los riesgos, por lo que la investigación se pudo culminar en tiempo establecido.

COSTOS

La investigación no representa ningún costo para el encuestado ni para la institución, por cuanto todos los costos fueron asumidos por el investigador desde el proyecto hasta el informe final.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Las compensaciones para el investigador son académicas, por cuanto persigue la obtención del grado académico, en tal sentido, se ha desarrollado una investigación desde el enfoque cuantitativo, en la que se analizó la situación actual, problemática, tendencias y condiciones necesarias para la instrumentación del tema en estudio.

TIEMPO

La duración de la investigación comprende el periodo 2023

CONFIDENCIABILIDAD

Los datos recabados fueron utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales fueron eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento de este y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos no se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

La investigación desarrollada fue estrictamente académico. Por tanto, no se utilizaron los documentos oficiales de la institución, tampoco no se utilizaron datos personales de los encuestados, tampoco se hicieron ninguna visita oficial a las instalaciones de la institución. Por la coyuntura especial que vive el país, los cuestionarios fueron aplicados, vía google drive y wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

ANEXO 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Yo, Mg. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ REQUENA (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° 43598317, del Doctorado en EDUCACION, autor (a/es) de la tesis titulada: RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARGENTINA UGEL N.º 03, LIMA -AÑO 2022

DECLARO QUE

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Lima, enero del 2023

MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ REQUENA
D.N.I N° D.N.I. 08089974

