

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las
Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial en el distrito de San
Juan Bautista, Ayacucho - 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. Taípe Montes, Nadia**

**ASESORA:
Dra. Ayala Esquivel, Delia**

**Ayacucho - Perú
2023**

Dedicatoria

A Dios, por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Andon y Nancia, por su amor, y por todo el apoyo en todos estos años.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho de este trabajo un triunfo, especialmente a las personas que abrieron sus puertas y compartieron sus conocimientos y contribuyeron que el trabajo se realice con éxito.

Nadia

Agradecimientos

El infinito agradecimiento al tricentenario Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por promover las maestrías y doctorados para consolidar la formación y profesional de los maestros de la región Ayacucho.

A los maestros y maestras de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por contribuir en el engrandecimiento profesional de los maestrandos.

De manera especial a la Dra. Delia Ayala Esquivel por su valioso tiempo y dedicación en la orientación de la presente investigación.

A los profesores del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista, por bríndame la oportunidad para el desarrollo de la presente investigación.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Anexos	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	13
Capítulo I Planteamiento Del Problema	15
1.1. Descripción de la situación problemática.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Formulación de objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación práctica	18
1.4.3. Justificación metodológica	19
Capítulo II. Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	21

2.2.1. Clima Organizacional	21
2.2.1.1. Teoría asociada al clima laboral.	23
2.2.1.2. Importancia del clima organizacional.....	24
2.2.1.3. Características del clima organizacional.	24
2.2.1.4. Tipos de clima organizacional.....	25
2.2.1.5. El clima organizacional en educación.	26
2.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional.	27
2.2.2. Relaciones interpersonales	30
2.2.2.1. Teoría Asociada a las relaciones interpersonales.	31
2.2.2.2. Tipos de relaciones inter personales.....	33
2.2.2.3. Importancia de las relaciones interpersonales.	34
2.2.2.4. Estilos de relaciones interpersonales.....	34
2.2.2.5. Factores que Intervienen en las relaciones Interpersonales.....	35
2.2.2.6. Relaciones interpersonales en el ambiente laboral.....	36
2.2.2.7. Dimensiones de las relaciones interpersonales.....	37
2.3. Bases conceptuales	40
2.3.1. Clima organizacional.....	40
2.3.2. Estructura.....	40
2.3.3. Trabajo en equipo	41
2.3.4. Satisfacción laboral.....	41
2.3.5. Resolución de problemas	41
2.3.6. Relaciones interpersonales	41

2.3.7. Habilidades comunicativas	41
2.3.8. Compromiso organizacional.....	42
2.3.9. Estilos de liderazgo.....	42
Capitulo III Metodología	43
3.1. Formulación de hipótesis	43
3.1.1. Hipótesis general	43
3.1.2. Hipótesis específicas.....	43
3.2. Variables.....	43
3.2.1. Variable 1: clima organizacional.....	43
3.2.2. Variable 2: relaciones interpersonales	44
3.3. Operacionalización de variables.....	45
3.4. Tipo y nivel de investigación	47
3.5. Métodos.....	47
3.6. Diseño de investigación	47
3.7. Población y muestra	48
3.7.1. Población	48
3.7.2. Muestra	50
3.8. Técnicas e instrumentos	50
3.8.1. Técnica.....	50
3.8.2. Instrumento.....	50
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	51
3.9.1. Confiabilidad	51
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	53

3.11. Aspectos éticos	54
Capítulo IV. Resultados y Discusión.....	55
4.1. Resultados descriptivos	55
4.2. Resultados inferenciales	59
4.2.1. Prueba de normalidad	59
4.2.2. Prueba de hipótesis general	59
a) Hipótesis estadística	59
b) Nivel de Significancia:	59
c) Estadígrafo:.....	60
d) Decisión.....	60
e) Tratamiento estadístico.....	60
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica.....	61
a) Hipótesis estadística	61
b) Nivel de Significancia	61
c) Estadígrafo.....	61
d) Decisión.....	61
e) Tratamiento estadístico.....	61
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	62
a) Hipótesis estadística	62
b) Nivel de Significancia	62
c) Estadígrafo.....	62
d) Decisión.....	62

e) Tratamiento estadístico.....	63
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	63
a) Hipótesis estadística	63
b) Nivel de Significancia	64
c) Estadígrafo.....	64
d) Decisión.....	64
Tratamiento estadístico.....	64
4.3. Discusión de resultados	65
Conclusiones.....	69
Recomendaciones	70
Referencias	71
Anexos	76

Índice de Tablas

Tabla 1: Total de docentes en el distrito de San Juan Bautista	49
Tabla 2: Valoración de los instrumentos	51
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos sobre el clima organizacional	52
Tabla 4: Estadística de fiabilidad sobre el clima organizacional	52
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos	53
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad.....	53
Tabla 7: Tabla cruzada de las variables clima organizacional y relaciones inter personales	55
Tabla 8: Tabla cruzada sobre clima organizacional y habilidades comunicativas.....	56
Tabla 9: Tabla cruzada sobre clima organizacional y compromiso organizacional.....	57
Tabla 10: Tabla cruzada sobre el clima organizacional y estilos de liderazgo	58
Tabla 11: Prueba de normalidad a través de la prueba Kolmogov-Smirnov.....	59
Tabla 12: Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la hipótesis general.....	60
Tabla 13: Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la primera hipótesis específica.....	61
Tabla 14: Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la segunda hipótesis específica	63
Tabla 15: Resultados del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la tercera hipótesis específica.....	64

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	77
Anexo 2 Cuestionario 01	80
Anexo 3 Cuestionario 02	83
Anexo 4 Prueba de confiabilidad 01	85
Anexo 5 Prueba de confiabilidad 02	87
Anexo 6 Ficha de validación	89

Resumen

La investigación se desarrolló teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020. El estudio es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo integrada por 57 docentes de nivel inicial del distrito de San Juan Bautista. Asimismo, los datos fueron recolectados haciendo uso el cuestionario como instrumento para la elaboración de datos sobre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales. Por otro lado, para la correspondiente prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall, cuyos resultados permiten concluir que la relación que existe entre el clima organizacional y la relación inter personal es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. ($T_b=0,787$; $p=0,00<0,05$)

Palabras clave: Clima organizacional, relaciones interpersonales.

Abstract

The research work was conducted with the objective of knowing the relationship that exists between the organizational climate and interpersonal relations in public educational institutions in the district of San Juan Bautista, Ayacucho - 2020. Research that used questionnaires as an instrument to obtain data on the variable's organizational climate and interpersonal relationships; Likewise, it was applied in a sample of fifty-seven teachers of the initial education level, resorting to the type of descriptive research and correlational design. On the other hand, for the corresponding hypothesis test, Kendall's Tau b statistical test was used, the results of which allow us to conclude that the relationship between the organizational climate and the interpersonal relationship is significant in public educational institutions of the initial level in the district of San Juan Bautista, Ayacucho - 2020. ($T_b = 0.787$; $p = 0.00 < 0.05$)

Key words: Organizational climate, interpersonal relationships.

Introducción

Según Gadow (2010), el clima organizacional es la percepción que la persona tiene del lugar de trabajo, un método individual de descifrar la realidad según sus propias cualidades y convicciones. Sin embargo, la cantidad de mentalidades, sentimientos y prácticas acaban describiendo la vida en una asociación. Dentro de la asociación existe además una realidad objetivo compuesta por componentes subyacentes, enfoques, innovaciones, etc., que pueden verse de diversas maneras debido a las suposiciones y particularidades de cada persona.

En la misma línea, Halloran (1982) citado por Elvy (2015) manifiesta que las relaciones interpersonales son vistas como la interacción que se genera entre 2 a más integrantes, los cuales si actúan de manera armónica y solidaria en sus coordinaciones llegan a transmitir compromiso y auto articulación

Los conceptos expuestos son la base que orienta el desarrollo del estudio, para ello se plantearon un conjunto de actividades con el propósito conocer la correspondencia que hay entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

De la misma manera, el trabajo concluido se presenta, considerando la estructurada de la tesis en cuatro capítulos que se detallan a continuación. En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, se establece el marco teórico que se encuentra distribuidos en los antecedentes, diseño teórico y bases conceptuales. Entendiendo que es la parte fundamental en todo trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, se presenta todos los elementos relacionados con la metodología, precisando el tipo, nivel, diseño, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos, entre otros, que ayudaron a demostrar el estudio.

El cuarto capítulo, corresponde a los resultados, en ella se presenta en los aspectos descriptivos e inferenciales. Asimismo, los resultados son sometidos a una discusión teniendo como base los antecedentes y el sustento teórico de la investigación.

Finalmente, hay que precisar que los resultados de la investigación servirán como insumo para la toma de decisión de parte de las autoridades institucionales y busquen la mejora en los aspectos de clima organizacional y relaciones interpersonales que son componentes básicos en la marcha institucional

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El clima organizacional en una institución educativa es un factor de suma importancia, sabemos cada institución educativa tiene su particularidad de uno a otro, en donde se relacionan aspectos propios, pedagógicos, eficaces, físicos, cada uno con sus características.

De acuerdo con lo manifestado por Bune (1987) citado por Gálvez (2017), el clima organizacional viene a ser entendido como la perspectiva que tiene el trabajador con respecto a todo lo relacionado con su centro laboral perteneciendo allí la elaboración de su propia opinión, grado de estructura, la responsabilidad encargada en su puesto, la recompensa por el buen servicio, entre otros factores que lo engloban.

En la actualidad es necesario preocuparse por indagar acerca el clima organizacional, ya que la conducta de los seres humanos en una organización forma diferentes tipos de ambientes, que pueden afectar o favorecer en el objetivo de esta.

El clima organizacional viene a ser visto como el conjunto de actitudes que influyen en el campo laboral por todos los trabajadores de la organización, donde interrelación personal y profesional en el grado de bienestar se ve reflejado en el desempeño de ellos.

La realidad mencionada en las líneas se da en cualquier lugar, nuestro país, Perú no es ajena a esta realidad, en las distintas instituciones hay docentes que solo se dedican a impartir sus clases, dejando de lado los otros roles que ayudan en el crecimiento de la Institución Educativa en el que trabajan, el docente realiza lo que le conviene como persona mas no como parte de la comunidad educativa. Estas actitudes generan cierta inestabilidad e inconvenientes en el clima institucional.

Así mismo, consideramos que es fundamental el desarrollo las interrelaciones interpersonales positivas en todas los espacios académicos y la buena marcha de esta, ya que dependerá del trato y del compromiso de los docentes en sus centros educativos. Cuando se presentan relaciones interpersonales negativas o problemáticas se generan desordenes en perjuicio de una institución, los cuales se evidencian en algunos docentes de las instituciones educativas.

Dalton, Hoyle y Watss (2007) citado por Arce y Malvas (2014), aseveraron que las relaciones interpersonales son determinantes para tener un buen ambiente laboral, ya que es condicionante al nivel de productividad que se llegase a alcanzar.

En las instituciones educativas, la correspondencia relacional constante permitirá al consejo, al personal progresista, al educador y a la autoridad relacionarse y construir perspectivas y normas normales que beneficiarán a la fundación y a la asistencia que ofrece al área local; estas relaciones generan fortaleza en el vínculo de conexiones positivas para la productividad.

En la región Ayacucho, provincia de Huamanga, distrito de San Juan Bautista hay instituciones del nivel inicial en las cuales trabajan profesores (as) que no tiene vocación de servicio, muchos de ellos se conforman con cumplir las horas, más no así a demostrar compromiso profesional en bien de los niños, esto porque consideran que son ajenas a esta.

Por lo descrito, el propósito de esta investigación es analizar la correlación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas de nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y las habilidades comunicativas en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?

PE2: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?

PE3: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y los estilos de liderazgo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho -2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Conocer la relación del clima organizacional y las habilidades comunicativas en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

OE2: Conocer la relación del clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

OE3: Conocer la relación del clima organizacional y los estilos de liderazgo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La importancia que tiene esta investigación radica en aportar al conocimiento acerca clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel inicial, hay investigaciones diversas con respecto al clima organizacional y la relación que tiene con las relaciones interpersonales, sin embargo no se encontró investigaciones locales con respecto a este tema muy importante, conocer sobre el clima organizacional es de suma importancia, cada centro educativo es un mundo único en relación a otro, donde se adhieren puntos de vista individuales, sociales, prácticos y actuales, cada uno con sus propios atributos, donde el entorno, aunque vital, se amolda a ellos, ya que deciden el cumplimiento de objetivos y metas para lograr una formación de calidad. Por otro lado, las relaciones interpersonales es el intercambio de sentimientos, de información, conducta y actitudes que tienen las personas frente a otras, así mismo de la capacidad de mantener una comunicación adecuada.

1.4.2. Justificación práctica

El estudio que se realizó servirá como antecedente para las posteriores investigaciones que ayuden aclarar los distintos cuestionamientos, de tal manera sea de un orientador para los docentes y directivos de las diferentes instituciones de la región. Dando a conocer acerca del clima organizacional y su relación con las relaciones interpersonales.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación metodológicamente es posible en cuanto a su aplicación y la medición de sus resultados en las relaciones de las variables; así mismo, posee importancia metodológica porque servirá como dato a estudios futuras que tengan relación con el tema. Por otro lado, los beneficiarios serán los de la comunidad educativa (Directivos y docentes).

Capítulo II.

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Se encontraron investigaciones realizadas con anterioridad referidas al tema.

Tejada (2016) Desarrollo la investigación titulada *“El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016”*.

El método de investigación fue de tipo cuantitativo de tipo no experimental diseño descriptivo – correlacional, con una muestra de 38 docentes, a los cuales aplico el siguiente instrumento: cuestionario Likert, en el procesamiento de la información se empleó la técnica de análisis estadístico. Los resultados adquiridos por el coeficiente de conexión de Pearson (relación positiva) reconocen la especulación sustitutiva, existe una conexión entre el ambiente autoritario y las conexiones relacionales en la Institución Educativa Mateo Pumacchahua Chihuantito de Pongobamba, Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, con un $r p$ de ,860** y se descarta la teoría inválida.

Llacsá y Rado (2018) Desarrollo la investigación titulada *“Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018”*. El método de investigación fue de tipo no experimental diseño descriptivo – correlacional, con una muestra de 97 personas que trabajan en la Institución Educativa, a los cuales aplico el siguiente instrumento: cuestionario, en el proceso de la indagación se utilizó la técnica de análisis estadístico. Debido a su análisis obtuvo que las relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018, da al nivel de

relación un Valor Rho de Spearman de 0,916, lo que decide el reconocimiento de la teoría positiva rastreando una conexión sólida.

Arce y Marcelino. (2013) Desarrollo la investigación titulada “*El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*”. El método de investigación fue de tipo cuantitativo de tipo no experimental diseño, transversal-correlacional, con una muestra de 48 trabajadores de la I.E., a los cuales aplico el siguiente instrumento: cuestionario de 35 ítems. La técnica que se manejo es el análisis estadístico. Los resultados mostraron que existe una alta correspondencia ($= .790^{**}$), crítica a $.000$ ($**p < .01$) entre el ambiente de autoridad y las conexiones relacionales entre el personal de administración, progresista, instructor y directivo de la I.E. Manuel González Prada de Huari.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima Organizacional*

Gadow (2010), indica que el clima organizacional es la impresión que tiene la persona sobre su lugar de trabajo, donde sus percepciones son de acuerdo con el método individual de descifrar la realidad según sus propias cualidades y convicciones, la cantidad de perspectivas, sentimientos y prácticas refleja como el individuo se siente con respecto a su centro de labor. Dentro de la asociación existe además una realidad objetivo compuesta por componentes primarios, estrategias, innovaciones, entre otros, que pueden verse de diversas maneras debido a las suposiciones particularidades de cada persona.

En la misma línea Orellana (2019, pág. 11), el clima organizacional viene a ser “el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí”; es ante ello que se puede decir que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores reflejado en sus actitudes

cotidianas del trabajo, cuando la percepción es optimista trae en consecuencia que los trabajadores opten por querer ser más productivos por la estima a su institución.

En acorde a lo expuesto, Chiavenato (2007), asevera que una organización viene a ser una sistematización de los aportes que generan los trabajadores de manera coordinada, la importancia en la funcionalidad de una organización es que, para alcanzar objetivos estos se lograrán en manera conjunta y cooperativa.

De igual manera el Ministerio de Salud (2019), establece que el clima organizativo es entendido como la perspectiva propia que tiene el individuo en base a su trabajo, estando en ese grupo, las relaciones interpersonales, el ambiente físico, entre otros aspectos que giran en lo cotidiano del trabajador.

Prieto (2011), por su parte, menciona que el clima organizacional se genera con la valoración que se le tiene a cada trabajador y como ante ello la organizativa puede mejorar su productividad vía la efectividad en las relaciones humanas y aplicación de teorías de la motivación.

Chievanato (2000), en complemento lo considera como el ambiente interno que elabora la organizativa y ante ello la vinculo que se tiene con la motivación.

De igual manera Munayco (2007) lo indica como la agrupación de emociones de los integrantes de una organización reflejada en su trabajo, es ante ese motivo que el trabajador adquiere una apreciación personal de ello.

Ante lo expuesto por los autores, se podría argumentar que el clima organizacional se basa en el entorno que se genera por las emociones, sentimiento y actitudes de los miembros que conforman una organización; así mismo, que esta, está relacionado con el grado de motivación que tendrá el trabajador, así mismo hace referencia a la parte física, emocional y mental.

Por otra parte, Mañas, et. al. (1999) citado por Chiang, et. al. (2010), consideran como fundamentales del clima organizacional los siguientes factores detallados a continuación:

- a) El clima puede ser generador de diferentes aspectos entre los integrantes concedido por la Institución Educativa.
- b) En la disposición del ambiente jerárquico, las cualidades singulares, se incluyen básicamente como los componentes subyacentes.
- c) El clima es promovido por las relaciones que se tenga entre los integrantes de la organizativa, generando así la principal característica de la asociación.
- d) Si existen dos factores reales comparables, las personas que trabajan en ellos pueden fomentar una impresión comparable de las cualidades objetivo de la asociación.

2.2.1.1. Teoría asociada al clima laboral.

Teoría circunflejo de emociones – Modelo modal de emoción

Se enfatiza al percibimiento que recibe el trabajador en base al contexto laboral en el que se encuentra, es decir, el individuo desde que dispone a laborar debe estar alerta para generar capacidad de respuesta a todos los aspectos con los que se relaciona en lo cotidiano, siendo allí importante su estabilidad mental para generar comportamientos apropiados para la tranquilidad de su entorno generando un clima organizacional apropiado, los principales defensores de esta teoría vienen a ser Gross y Thompson; quienes argumentaron que las emociones que manifiestan los trabajadores vienen a ser las consecuencias ante cada respuesta aplicada a situaciones objetivas sea puesta a metas u objetivos; el tipo de meta por lo general se establece en dos, la duradera hecha en periodos alargados y la transitoria cuando la culminación de la meta debe ser en un plazo corto.

2.2.1.2. Importancia del clima organizacional.

Según el Ministerio de Salud (2012), la investigación del clima organizacional permite conocer, de manera lógica y precisa, las valoraciones de los individuos sobre su lugar y condiciones de trabajo, para fomentar planes, así como emprendimientos para vencer de manera focalizada los factores negativos que se distinguen y que influyen en la responsabilidad y utilidad del potencial humano.

El clima organización es importante en una institución o empresa ya que esta ayudara a aumentar o disminuir el rendimiento y objetivo trazado por la entidad, así mismo si el clima organizacional es favorable, las personas que trabajan en dicha institución se sentirán cómodos, por ende, se identificaran como parte de la empresa o institución, se tendrá un ambiente adecuado, esto incrementara el interés por parte de los trabajadores, mejorando la productividad de dicha organización.

2.2.1.3. Características del clima organizacional.

Bodero (2015), asevera que el clima organizacional presenta rasgos específicos los cuales son detallados a continuación:

- ✓ El clima organizacional es consistente, ya que en la mayoría de las organizaciones la solidez que presentan es por lo general estable, salvo ciertos cambios a ritmo desacelerado.
- ✓ Las actividades de los integrantes van de acuerdo lo que exige la organización
- ✓ Los integrantes son los que pueden modificar el entorno laboral de la organizativa influyendo en sus acciones y concepciones
- ✓ Diferentes factores subyacentes del centro laboral pueden generar alteraciones dentro de la misma. En consecuencia, estos factores pueden generar estas modificaciones.

- ✓ Los inconvenientes percibidos en la organización llegan a presentarse en la rotación e incompetencia lo cual genera evidencia del mal manejo en el ambiente de trabajo; con lo que los integrantes podrían percibir decepción.
- ✓ El enfoque de clima organizacional está vinculado según estudios al ambiente laboral, y de acuerdo con ello sus rasgos de evaluación y estimación.

2.2.1.4. Tipos de clima organizacional.

Según Mamani (2006), existen dos tipos de clima institucional, de acuerdo con la satisfacción personal de trabajador, siendo así positivo y pesimista, a continuación, se detallan cada uno.

Las relacionales interpersonales es positivo es el ambiente suficiente, ideal para el trabajo donde genera confianza y la realización de los expertos. Este clima se describe por:

1. Es importante que, desde la dirección, se desarrolle dentro de un ambiente participativo, cree en sus educadores, al igual que estos en la administración.
2. Las decisiones son tomadas en su mayoría por la administración; sin embargo, se permite a los educadores decidir sobre opciones más explícitas en los niveles inferiores.
3. La comunicación no es sólo vertical o descendente, sino también horizontal.
4. Los profesores se inspiran en la mejora las distintas actividades pedagógicas en cuanto a las actividades de la organización.
5. Existe una relación de parentesco y confianza entre el director y los educadores; hay relaciones humanas aceptables entre los instructores y la administración.
6. Un clima emocional útil para la satisfacción de los objetivos y metas de la Institución Educativa.

7. Los profesores están inspirados y trabajan en un clima maravilloso, transmitiendo consuelo y emoción a los alumnos y tutores.
8. Los profesores se ven a sí mismos en una organización en la que su trabajo está satisfecho.
9. Consideramos importantes la participación motivadora entre los alumnos, los tutores, el área local y otras reuniones de muestra y ocasiones superiores del área de escolarización.

Por otra parte, el clima organizacional pesimista es el ambiente deficiente en el que prevalecen la duda, la tiranía, la decepción competente, las luchas inútiles. Se describe por:

1. La administración de la escuela, que avanza en un ambiente dictatorial, no cree en sus educadores; los últimos adicionalmente no creen en la administración.
2. Todas las decisiones son tomadas por la administración y a los instructores no se les permite resolver opciones más explícitas en los niveles inferiores.
3. Una comunicación acertada es manera personal empezando por la cima, sin pensar en la base hacia arriba y además de forma paralela.
4. Existe una relación de duda entre el jefe y los educadores, lo que provoca relaciones humanas indefensas entre los instructores y los directivos.
5. Evitar generar expectativas negativas del centro de enseñanza entre los alumnos, los tutores, el entorno local y otras agrupaciones y especialistas del entorno de la enseñanza superior. Una perspectiva importante en el desarrollo de un entorno positivo es la capacidad o habilidad para determinar, lo que algunos llaman darse cuenta de cómo supervisar los enfrentamientos.

2.2.1.5. El clima organizacional en educación.

Según Lickert (1967) citado por Barrientos (2019) afirman que el clima organizacional de las organizaciones educativas son actividades que representan las

cualidades de la disposición de conexión e impacto existente en cada una de ellas, ante ello el docente es un colaborador con su reunión entrando así en comunicación del diseño jerárquico para la realización de tareas. Por otra parte, el ciclo de cooperación y el marco de impacto de la colaboración incorporan los ciclos de correspondencia, inspiración, autoridad, fijación de objetivos, dinámica, coordinación, control y evaluación.

2.2.1.6. Dimensiones del clima organizacional.

Se puede entender como dimensiones a los elementos en los que se descompone el clima organizacional, a continuación, se detallan las dimensiones que le atribuyen diferentes autores al clima organizacional.

Accacusi (2017), indica que existen 4 dimensiones en el clima organizacional, estableciéndose allí el clima organizativo, trabajo en equipo, satisfacción laboral, resolución de problemas.

Estructura organizacional

La estructura organizacional es el modo en el que una institución está organizada, así mismo la forma en el que esta planifica su trabajo y reparte las responsabilidades, en el que cada integrante asume un papel que se espera que cumpla con mayor rendimiento.

En lo que concierne a la actividad organizacional difícilmente, por lo que es necesario identificar la cantidad de niveles organizativos que tiene la organización o la cantidad de individuos constreñidos por un jefe solitario, pero además las partes, la forma en que trabajan, su interrelación y correspondencia con los diversos espacios del establecimiento, los factores externos que lo impactan (De Los Ángeles, 2010).

Conocer el tipo de construcción y funcionamiento de una institución es vital.

Para examinar el diseño organizativo de una institución educativa, es importante contar con el esquema general del establecimiento y, por tanto, con el organigrama particular

de las distintas regiones y los distintos elementos de los grupos de trabajo externos e internos.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la suma de los esfuerzos que un grupo de personas tienen aportando diversos conocimientos y habilidades manteniendo una comunicación y coordinación, para poder lograr objetivos en común, en el que cada miembro debe aportar dicho trabajo. En las siguientes líneas los diversos autores dan un concepto al trabajo en equipo:

Baguer (2009) aseveró que el trabajo en equipo viene a ser la contribución de conocimientos y destrezas por parte de los trabajadores para poder lograr los resultados trazados, los cuales serían tediosos si es los integrantes laboran aislados.

En la misma línea Hellriegel (2009), indica que la satisfacción laboral de los trabajadores se relaciona con el desempeño organizacional de su centro laboral.

Complementario a ello, Amorós (2007), considera que la satisfacción en el trabajo viene a ser medido por el optimismo del trabajador al realizar sus actividades designadas, este optimismo estará relacionado en conjuntos con el vínculo que tenga entre sus compañeros, superiores, finalizaciones de políticas organizacionales, estándares de desempeño, entre otros.

Finalmente, Auccacusi (2017), afirma que, en los centros educativos, la cooperación debería fomentarse porque es más exitosa y productiva para lograr los objetivos ideales. En comparación con la actividad singular, la cooperación ofrece más beneficios prominentes al mejorar los activos importantes: hace posible que la persona fomente su capacidad latente; refuerza la estrategia de trabajo y hace posible lograr resultados ideales.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el nivel de aprobación que el trabajador tiene, en este caso los docentes en su entorno y las condiciones de su trabajo, es importante porque está relacionado con una buena direccionalidad de la institución educativa. Gadow (2010) por su parte menciona que “las necesidades básicas de cada persona deben estar bien identificadas, para evitar insatisfacciones” (p.56), con lo mencionado se puede decir que los docentes deben identificar sus necesidades, siendo las principales, el trato digno, la confianza entre todos, que corresponde con las necesidades que se puede conocer y mencionar.

De similar manera Hellriegel et. al. (2009), afirma que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño organizacional. Esto quiere decir que, si en una institución hay docentes satisfechos con la labor que realizan, serán más efectivos con más logros, con mejor desenvolvimiento en su labor, por lo contrario, si el docente no se encuentra satisfecho, generara reacciones negativas en su labor.

Resolución de problemas

Para mejorar y superar los problemas con mayor acertividad, el procedimiento que permite revolver algún conflicto de una institución.

Las cuestiones pueden abordarse mediante el detalle de la teoría o mediante la diferencia/combinación. (Vals,2010)

La solución por definición de la teoría radica en detallar las teorías, es decir, proponer respuestas potenciales para la cuestión si muy bien puede confirmarse, es decir, proponer unas cuantas respuestas potenciales, durante el tiempo que se aprueba la que se ajusta a la verdad y al entorno

En concordancia con lo mencionado Vásquez (citado por Accacusi, 2017), asevera que el enfoque que se le da a la acción de solucionar inconvenientes puede traer en consecuencias resultados beneficiosos o perjudiciales.

2.2.2. Relaciones interpersonales

El individuo por naturaleza es un ente social que a medida que se relaciona con otros se desarrolla como persona, por ende, es congénito las relaciones inter personales, hallamos diversos autores que dialogan sobre lo esencial de las relaciones inter personales.

Según, Pérez y Gardey (2021, pág. 5), aseveran que “una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”; ante lo expuesto se puede aseverar que la relación interpersonal laboral vendría a ser vista como el proceso comunicativo entre los trabajadores de una institución, los vínculos que se establezcan serán fundamentales para que la productividad en el trabajo sea exitosa reflejado en los resultados establecidos.

Las relaciones interpersonales aluden a la correspondencia equitativa entre el trabajador y sus compañeros, el personal directivo y administrativo; es decir, con diferentes especialistas en el lugar de trabajo. (Martínez et. al, 2010)

Halloran (1982) citado por Elvy (2015) indican que, para que se genere la relación interpersonal positiva entre los trabajadores de una organización es necesario que se fortalezca la habilidad para interactuar efectivamente, el saber escucharse, tener capacidad de respuesta ante conflictos e inconveniente y la expresión singular y propia de cada uno.

Zaldívar (2010) citado por Winston (2018) afirma que las relaciones sociales vienen a ser los estrechamientos de conexión entre los trabajadores, las cuales son normadas por documentos de carácter legal para una buena marcha institucional.

Por su parte, Monjas (2004), establece que las estas relaciones entre los individuos son interpersonales cuando se condicionan en una agrupación de cogniciones, emotividades y comportamientos que hacen posible que la convivencia en rutina sea positiva para todos los integrantes.

De igual manera, según Tapia (2011) citado por Winston (2018), afirman que este tipo de relación aporta a lo que es la asociación correspondiente entre al menos dos individuos, incluyendo las habilidades sociales y entusiastas que avanzan las habilidades relacionales convincentes, la sintonía, el compromiso y la auto articulación real. Las conexiones relacionales que tienen los detenidos son deficientes debido a las variadas prácticas que los presos muestran en su día a día, en su existencia cotidiana con diferentes detenidos donde necesitan estima y perspectivas edificantes.

2.2.2.1. Teoría Asociada a las relaciones interpersonales.

Teoría de Frederick Herzberg

Según Quiroa (2021), la teoría de Herzberg también puede ser llamada la teoría de motivación/higiene o de los dos factores; ante ello, se sustenta que la productividad de los trabajadores estará condicionado de acuerdo a la satisfacción que perciba en su zona de trabajo; siendo principalmente un factor determinante en la satisfacción vienen a ser la motivación que reciben ya que ello les impulsará a buscar la efectividad en el desarrollo y culminación de objetivos; y junto a ello la higiene los cuales se detallan a continuación.

Higiene

Viene a ser visto como el conjunto de determinantes que se relacionan con el rendimiento laboral, los cuales vienen a ser.

- Factores económicos

Estos factores vienen a ser los salarios y beneficios que se le retribuyen al trabajador, es ante ello, que el trabajador para que tenga un nivel de satisfacción aceptable es necesario que la estructuración de su remuneración y beneficio sea de acuerdo con las actividades y esfuerzo que ejerce el individuo.

- Condiciones laborales

Viene a ser entendido como el contexto donde se ejerce la labor del trabajador, siendo así las características que presentan para que el individuo pueda laborar con comodidad, siendo entre estos rasgos, la seguridad de las instalaciones, la higiene en el establecimiento, el adecuado equipamiento de trabajo, entre otros.

- Seguridad laboral

Específicamente, este determinante indica que es necesario que el trabajador se encuentre seguro en su institución, estas seguridades vienen a ser las normativas y políticas que darán garantía al trabajador y que pueda seguir laborando con mayor tranquilidad

- 4. Factores sociales

Viene a ser entendido como las interacciones que tienden a realizar los trabajadores y como ante ello la perspectiva del trabajador se verá influenciado en su productividad, aseverándose de que, si es positivo, la productividad también lo será.

- Beneficios adicionales

Las instituciones pueden influir en la mejoría de actividades de los trabajadores incentivándolos con beneficios extras a su remuneración que serán beneficiosos para ellos si logran cumplir con sus deberes, siendo entre estos beneficios, los seguros familiares, programas de ayuda y otros más.

Motivación

Estos factores de motivación vienen a ser vínculos directos con los cargos de puesto de labor, generando así productividad en alza y búsqueda de perfeccionamiento de sistema, a continuación, se exponen los más importantes.

1. Trabajo estimulante

Al generar que la institución propicie y priorice las actividades del trabajador, el individuo percibirá que se le tiene consideración y ello generará que el trabajador se sienta motivado para desarrollar en eficiencia y efectividad sus labores.

2. Logro y autorrealización

Cuando se le apoya al trabajador para que pueda finalizar sus actividades con éxito, el individuo se sentirá valioso para la empresa y cada vez que finalice los objetivos puestos sus niveles de satisfacción tenderán a incrementarse

3. Reconocimiento

Otro factor importante, viene a ser el reconocimiento de los superiores con sus trabajadores, en gratitud y valoración por el desarrollo de labores.

4. Responsabilidad

El trabajador se siente valorado cuando se le asignan más responsabilidades y se minimizan los controles de los superiores.

2.2.2.2. Tipos de relaciones inter personales.

Zupiria (2002), citado por Vidangos (2017), clasifica las relaciones en íntimas/superficiales, personales/sociales y amorosas explicadas a continuación:

Íntimas/Superficiales

Estas difieren entre sí dependiendo del nivel de cercanía que se logre dentro de ellas, y regularmente pueden ser influenciadas por la unilateralidad de estas, por lo que es acogedor en un lado de la relación, sin embargo, en el lado opuesto, esto es sólo superficial, y al revés. Esta cercanía puede ser confundida a la luz del hecho de que uno o los dos jugadores no tienen sus necesidades llenas de sentimientos satisfechos.

Personales/Sociales

Está formado por diferentes componentes: la personalidad individual, que alude al carácter singular, y el carácter social, que alude a la personalidad que proviene de tener un lugar con una reunión. Se ha demostrado que, en diversas circunstancias, una personalidad toma necesidad sobre la otra. En las conexiones amistosas, el carácter social es lo primero.

Independientemente de que estemos separados, no se le conoce y se espera que tenga atributos de la tertulia muy distantes a la que pertenece.

Amorosas

Se compone de tres elementos: energía, responsabilidad y cercanía. En términos demasiado generalizados, puede decirse que la relación experta depende, en sentido general, de la responsabilidad. Teniendo en cuenta estas partes y su mezcla, se organizan varios tipos de vínculos como la amistad, una relación en la que predomina la cercanía.

2.2.2.3. Importancia de las relaciones interpersonales.

En indudable que exista distintas relaciones interpersonales son multidimensionales, pueden ser examinadas como resultado de la construcción monetaria, de las propensiones y costumbres de una determinada comunidad, existe diferentes relacionales que puede ser a nivel personal, y otro a un nivel despótico, ya que es la que realiza los bienes materiales y mecánicos para el funcionamiento legítimo de la asociación. (Vidangos,2017)

2.2.2.4. Estilos de relaciones interpersonales.

Zupiría (2015) citado por Vidangos (2017) presenta cuatro estilos de conexiones relacionales:

- ✓ **Estilo agresivo.** Este estilo se genera cuando los trabajadores aprecian que otros integrantes del trabajo realizan actividades negativas y perjudiciales para su entidad, como el generar hostilidad, acusaciones, peligros, entre otros.
- ✓ **Estilo manipulador.** Este estilo se caracteriza cuando un trabajador utiliza sus medios para engañar a los otros trabajadores con el fin que se realice las actividades y preferencias del individuo manipulador, ante ello se resalta que para que estos actos sucedan dependerá del uso de sus ciclos intelectuales y consistentes.

- ✓ **Estilo pasivo.** Este estilo se caracteriza cuando el individuo cede sus decisiones a terceros debido a que no profundiza su capacidad para validar sus conclusiones y apreciaciones.
- ✓ **Estilo asertivo.** En este estilo la característica principal es que el trabajador tiene en mente el objetivo común en beneficio de la organizativa, es por ello por lo que no prioriza las soluciones de entendimiento cuando está en interacción con los demás integrantes, eliminando sus actitudes negativas como la hostilidad, desprecio, entre otras.

2.2.2.5. Factores que Intervienen en las relaciones Interpersonales.

Según Admot (2010) citado por Llacsá y Rado (2018), mencionan que los siguientes factores importantes, son:

a) personalidad

Se caracteriza como la disposición de los modales por los que un individuo se relaciona y responde con los demás, esta idea sugiere una poderosa estrategia que decide el avance y la mejora de toda la disposición mental de una persona. Específica entonces que, a diferencia de observar al individuo por partes y porciones, el carácter es la totalidad del sujeto.

b) Determinantes de la personalidad

El ambiente. Es el modo de vida de cada ser humano, que se desenvuelve de acuerdo con sus necesidades e intereses, ovinamente con diferentes limitaciones a las que el individuo está sometido, como los compañeros, la familia, los compañeros, las confraternidades, y diferentes componentes que influyen en la persona.

La situación. Los diversos momentos en la vida que conformarán el comportamiento de la persona.

Herencia: Es aquel factor asignado a través del origen hereditario del individuo, la cualidad atractiva de la cara, el porte, el sexo, el reflejo fuerte, la altura, el arreglo, el maquillaje físico, etc. Esa carga de partes que perjudican las relaciones sociales de manera mediata o inmediata son analizadas por los ancestros de cada persona, por lo que es todo menos una ruta inmediata en el arreglo del carácter.

c. Características de la personalidad

- ❖ Integridad. La confianza, la constancia, la obligación y la realización dispuestas.
- ❖ Credibilidad. Participativo y bienintencionado.
- ❖ Extroversión. locuaz y afable.
- ❖ Solidez emocional. Positiva, a veces desanimada, tranquila, enérgica.
- ❖ Apertura al encuentro. Intelecto, mente creativa, artesanía.

d. Los valores

Construye amplias convicciones con un objetivo particular en mente del último estado o conducta del mundo real, como tal, los valores tienen su importancia desde el momento que in individuo práctica para el bien común. Tienen una contención fundamental que es la de la fuerza, esta cualidad indica cuán significativa es la dispersión del valor significativo.

e. Las actitudes

En evidente que sirve para mostrar lo somos capaces de hacer el bien; es decir, puede ser negativos o positivos según las personas o los artículos. El diseño básico es comunicar cómo el individuo sigue diversas circunstancias, no hace una palabra equivalente de las cualidades, ya que la conducta decide la influencia, la conducta y el conocimiento.

2.2.2.6. Relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

Tamayo (2014) citado por Villachica (2016) establece que las relaciones interpersonales en los centros laborales al ser la agrupación de las relaciones entre los

trabajadores, superiores, y supervisores dependerá que el ambiente laboral sea positivo factores importantes como la confianza, el esfuerzo por lograr cumplir las metas en el tiempo planeado, la comprensión entre los integrantes, entre otros aspectos que generará que fortaleza y tranquilidad en la organizativa dándose así mayor productividad en la institución.

2.2.2.7. Dimensiones de las relaciones interpersonales.

Tejada (2017) afirma que son tres las dimensiones que predominan en las relaciones interpersonales las cuales vienen a ser las habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo detallados a continuación.

Habilidades comunicativas

Boland (2007) citado por Tejada (2017) define a la comunicación como la transmisión adecuados de ideas, comentarios y designaciones de tareas por medio de símbolos compartidos para que el mensaje sea entendible mutuamente entre en el emisor y receptor.

Alborés (2005), por su parte afirma que a la comunicación como el principal canal por el que fluyen todos los mensajes que se emiten cada segundo en el planeta.

De igual manera, Diez (2006) indica que la comunicación se caracteriza por ser un circuito en el que al menos dos individuos se comunican e interrelacionan a través de un conjunto de signos o imágenes básicas para ambos.

Comunicación asertiva

La comunicación asertiva es la capacidad que tiene un individuo de comunicar lo que acepta, recapacita o siente sin agredir a los demás, sin herir susceptibilidades (Silva et. al, 2008).

La comunicación empática Es simplemente ser empáticos con todas las actividades cotidianas, de producir una relación de calidez, de consideración, de seriedad y de derivar la respuesta del otro. (Porret, 2010).

La apertura de escucha

Saber escuchar es vital en el ciclo de la correspondencia, independientemente de los esfuerzos, casi no se taladra. La escucha es importante en la correspondencia relacional o de grupo, en diferentes actividades cotidianas. En consecuencia, se pueden promover las buenas sensaciones de compasión y enfatización. (Dalton, et. al, 2007, citado por Arce y Malvas, 2014)

Compromiso organizacional

Amorós (2007), afirma que el compromiso organizacional dependerá de la intensidad de identificación que tiene el trabajador con su institución y conjunto a ello con el logro de resultados deseados.

Gadow (2010), por su parte considera al compromiso organizacional como la fidelidad del trabajador con su centro laboral y ante ello con las políticas establecidas.

Arce y Malvas (2014), indican en complemento a lo expuesto que el compromiso se manifiesta en las mentalidades de sólida convicción y reconocimiento de las cualidades y objetivos de la fundación, la voluntad proactiva de apoyar el establecimiento, el anhelo de participar en el desarrollo de los aparatos del patronato, los informes, los proyectos, el profundo interés establecido en resultar esencial para la asociación.

Finalmente, Amorós (2007), expone que el compromiso organizacional se identifica con la responsabilidad laboral, por ejemplo, el nivel de responsabilidad que un individuo crea hacia la organización en la que trabaja.

Estilos de liderazgo

Polo (2009) citado por Tejada (2017) asevera que el liderazgo viene a ser el conjunto de acciones que tiene el individuo con sus compañeros en base al guiado y apoyo que les brinda para que puedan ejercer sin muchas dificultades sus labores, añadido a ello el líder es

el encargado de supervisar, escalar, impulsar y evaluar constructivamente el ritmo que va tomando la organización; cabe resaltarse que puede ser tanto el administrativo o trabajador.

Baguer (2009) en complemento señala que el estilo de liderazgo es un componente que intercede enfáticamente en la disposición y el clima de la fundación.

Chiavenato (2004), en concordancia con lo expuesto asevera que al liderazgo como el influyente en el mejoramiento de relaciones entre los trabajadores ya que por medio de ello el integrante podrá tener mejor entendimiento en sus dificultades, consecuentemente tendrá capacidad de resolverlos y lograr culminar con éxito los objetivos específicos encomendados.

Stogdill (1999) anteriormente, definía al liderazgo como el mecanismo de ordenar las actividades de trabajo para cada miembro de la organizativa e influir en que se logre alcanzar cada resultado.

Liderazgo autocrático o autoritario

Ayoub (2010), indica que este tipo de liderazgo se caracteriza por el establecimiento del líder en el regimiento de políticas y actividades de labor, autoritariamente excluyendo las opiniones de los trabajadores.

Baguer (2009), en complementariedad afirma que este tipo de líder es de carácter inflexible, debido a que no devenga funciones.

Liderazgo democrático

Es otro liderazgo de vital importancia, se habla de estrategias políticas que son muy practicadas por muchas personas de la asociación bajo la ayuda del líder. (Ayoub, 2010).

Dalton et. al. (citado por Arce y Malvas 2014) hace referencia a que la autoridad equitativa se presenta siendo participativa. En la actualidad, gusta a los jefes y a los representantes. Los pioneros comparten su posición haciendo que participen en la interacción gerencial, creyendo que la evaluación de sus individuos es significativa en

cualquier emprendimiento a crear u objetivo a cumplir. El pionero se preocupa por la asistencia gubernamental de los recursos humanos.

Liderazgo laissez-faire o permisivo

Según Ayoub (2010), el líder permisivo no asume la responsabilidad de la reunión, es decir, permite la oportunidad absoluta de elegir y actuar, pero da los materiales

De igual manera Dalton (citado por Arce y Malvas, 2014) asevera que estos líderes permiten que los trabajadores mantengan la oportunidad absoluta, dando los datos cuando los piden. No están interesados en ampliar la utilidad o por motivar a realizar diferentes trabajos. Para ello se debe cumplir diferentes actividades, lo cual requiere coordinar y luego evaluar. Los directores deben ser tolerantes y motivadores para que puedan alcanzar los objetivos y evitar un seguimiento excesivo que muchas veces son desalentadores en todos los niveles de planificación y ejecución de una actividad académica.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Clima organizacional

Según Domínguez, Ramírez y García (2013), es un trabajo sistemático, motivador por todos los actores, también es un conjunto de actitudes personales por los integrantes del trabajo, los cuales en percepción reflejan los comportamientos, interrelaciones personales, entre otras acciones en el desempeño laboral.

2.3.2. Estructura

La Real Academia Española (2021) define a la estructura como la acción de “articular, distribuir, ordenar las partes de un conjunto” (párr.1); ante ello se puede referir que la estructura el conjunto de sistemas u orden que tiene una organización que permite su funcionamiento.

2.3.3. Trabajo en equipo

Robbins y Coulter (2007) citado por Gonzales (2015) confirman que el trabajo en equipo es una reunión en la que sus individuos trabajan seriamente en un objetivo típico y explícito, en el que utilizan su energía cooperativa positiva, su obligación común e individual y sus correspondientes habilidades.

2.3.4. Satisfacción laboral

Charaja (2013) establece que la satisfacción laboral es descrita como la inclinación que encuentra un individuo al lograr un equilibrio a por lo menos un requerimiento, es todo menos un resultado de diferentes cooperaciones entre el cliente, los especialistas que ofrecen el apoyo y el clima, es decir, es lo que el individuo necesita del trabajo y lo que obtiene de él.

2.3.5. Resolución de problemas

Amorós (2007) define a la resolución de problemas como “el compromiso organizacional es el grado en que un personal se identifica con la institución donde labora, con sus objetivos y metas” (p. 73). Ante lo mencionado se puede decir que el compromiso organizacional estará condicionado con respecto a la apreciación positiva de identificación que tenga el trabajador con su institución.

2.3.6. Relaciones interpersonales

De acuerdo con Trinidad (2003) citado por Fernández y Lázaro (2016), las relaciones interpersonales comprenden la cooperación complementaria entre al menos dos individuos, que incluye la capacidad de impartir con éxito, la sintonía, el compromiso y la auto articulación genuina.

2.3.7. Habilidades comunicativas

Guerrero (2017) indica que las habilidades comunicativas o semánticas son las formas en que las personas utilizan el lenguaje para diversos fines: transmitir, aprender y

pensar. Generalmente son cuatro: sintonizar, hablar, leer y componer. Las habilidades de sintonía y habla se corresponden con el nivel oral de la lengua y las de lectura y composición con el nivel compuesto: estas cuatro habilidades pueden ordenarse en habilidades de respuesta (sintonía y lectura) y habilidades útiles (lectura y composición).

2.3.8. *Compromiso organizacional*

Amorós (2007, Pag13) lo define como el “(...) grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante”; ante lo mencionado se puede decir que este compromiso viene a ser dependiente del grado de lealtad que tenga el trabajador con su centro laboral, su identificación determinará qué tan comprometido está.

2.3.9. *Estilos de liderazgo*

El estilo de liderazgo es la forma en el que un líder realiza su trabajo para lograr su propósito, esta dependerá de la concepción que tiene de líder como de la organización.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones inter personales es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: La relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

HE2: La relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

HE3: La relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1: clima organizacional*

Chiang, et. al. (2010), indica que el clima organizacional como una serie de actividades, actitudes y comportamientos demostrables en una actividad, por lo que los actores, deben demostrar un trabajo colaborativos en bien de una institución. En este origen, el entorno es una propiedad de la asociación.

El clima organizacional es un factor muy importante en las instituciones educativas, por ende, todos los docentes del nivel inicial del distrito de San Juan Bautista deberían

comprometerse a fortalecer, mediante un trabajo en equipo en todos los aspectos, con el propósito de demostrar mejor calidad educativa en benéficos de los niños.

3.2.2. *Variable 2: relaciones interpersonales*

De acuerdo con Dalton, Hoyle y Watts (2007) citado por Arce y Malvas (2014), las relaciones interpersonales son las conexiones humanas que se producen en entornos organizacionales o individuales.

La manera de interactuar, de vincularnos con las personas dentro de un ambiente laboral, profesional y social que es determinante de manera efectiva o de denegación en una institución, por lo que es necesario mejorar las formas comunicativas más eficientes comunicativas adecuadas, un liderazgo democrático.

3.3. Operacionalización de variables

Variables	Conceptual	Dimensiones/ indicadores	Ítems	Escala de valoración
Clima organizacional	Chiang, et. al. (2010, p. 14) especifica que el clima organizacional como un conjunto de cualidades o propiedades del lugar de trabajo, al que los trabajadores, en su conducta y sentimientos, insinúan aludir a su lugar de trabajo y a la asociación que en él sucede. En este origen, el entorno es una propiedad de la asociación.	<p>D1. Estructura organizacional Nivel organizativo Distribución de funciones</p> <p>D2. Trabajo en equipo Participación en equipos de trabajo motivación laboral Roles Asignados</p> <p>D3. satisfacción laboral Condiciones favorables Sistema de recompensa o reconocimiento</p> <p>D.4 regulación de conflictos Toma de decisiones Resolución de problemas</p>	<p>D1. Estructura organizacional Considera que la asociación de la institución es positiva. Los objetivos de la organización buscan la viabilidad y la competencia en su establecimiento. Consideras que la circulación de puestos de trabajo tiene en cuenta una mejora en la gestión educativa. Ves que la dispersión de puestos de trabajo piensa en el potencial y las capacidades del trabajador. Hay una relación adecuada dentro de la organización. D2. Trabajo en equipo Los profesores se interesan efectiva y progresivamente por los grupos de trabajo. Los grupos de trabajo están coordinados por una inspiración singular. Hay unión o asociación en los grupos de trabajo. Consideras que los trabajos designados están satisfechos con el deber. Considera que hay inspiración extra cuando se trabaja en grupo. D3. satisfacción laboral Considero que las condiciones de funcionamiento son suficientes. Se percibe cuando desempeño una actividad positiva. Te sientes satisfecho con tu trabajo en tu escuela. Has obtenido compensaciones por el trabajo que realizas. Te sientes alegre en tu lugar de trabajo. D4. regulación de conflictos La toma de decisiones es oportuna Los problemas se abordan satisfactoriamente. Considero que se toma decisiones de acuerdo con el contexto. Se interviene oportunamente ante un conflicto Considera que no existen problemas dentro de la I.E</p>	<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Medianamente de acuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son las relaciones humanas que se	<p>D1. Habilidades comunicativas Comunicación asertiva.</p>	<p>D1. Habilidades comunicativas Considera que la comunicación es asertiva Considera que la comunicación es empática Existe una apertura de escucha entre los docentes.</p>	<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p>

Variables	Conceptual	Dimensiones/ indicadores	Ítems	Escala de valoración
	dan en ámbitos organizacionales o personales (Dalton, Hoyle y Watts, 2007,) citado por Arce y Malvas 2014, P. 62	Comunicación empática. Apertura de escucha. D2. Compromiso organizacional Compromiso laboral. Compromiso colectivo. D3. Estilos de liderazgo Líder autoritario. Líder democrático. Laissez-faire.	La comunicación es horizontal entre los docentes Se comunica oportunamente los cambios y logros D2. Compromiso organizacional Estas comprometido con la labor que desempeño Considera que estas comprometido con el trabajo en equipo. Participas en las diferentes actividades programadas. Cumpló con los roles y funciones designados se identifica con las actividades de la institución D3. Estilos de liderazgo Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora. Considera que existe autoritarismo en manejo administrativo Considera que existe democracia en las decisiones Considera que existe mucha permisividad en las decisiones. Comunica a los demás sus ideas innovadoras	Medianamente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3.4. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio corresponde al tipo y nivel descriptivo de investigación, al respecto, Cortés e Iglesias (2004) precisan que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.20). Es por ello por lo que la presente investigación fue de tipo aplicada ya que se buscó responder a la problemática específica, con lo cual su nivel fue determinado por el descriptivo.

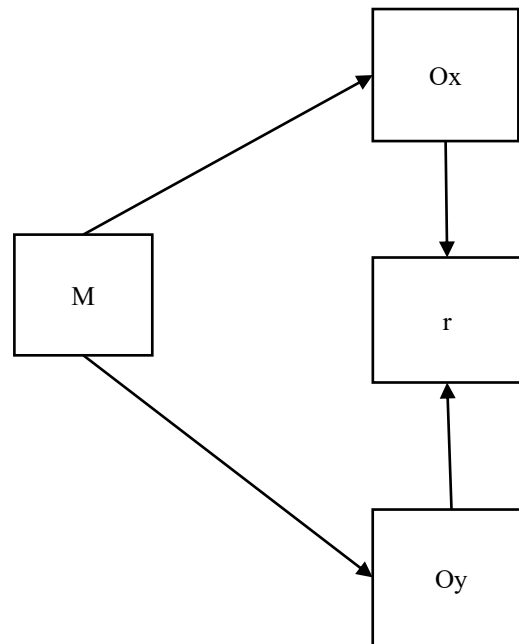
3.5. Métodos

La metodología que se trabajó en esta investigación fue por el método de la teoría deductiva ya que comprende una metodología que parte de premisas como especulaciones y trata de refutar o adulterar tales teorías, encontrando a partir de ellas fines que deben ser desafiados con realidades actuales. La correspondencia de las premisas y fines recogidos con las realidades lógicas demostró de manera intervenida la veracidad de la especulación. (Quispe, 2012)

Hipotético- deductivo – descriptivo - estadístico

3.6. Diseño de investigación

La investigación que se desarrolló correspondió al diseño no experimental en su variante correlacional, ya que según Salkind (1999), “describe la relación lineal entre dos o más variables sin tratar en lo absoluto de atribuir a una variable el efecto observado en otra.” (p.223), es decir, no existe una manipulación deliberada al fenómeno de las variables, por el contrario, se busca analizarlas en su estado natural; es por ello por lo que se optó por este diseño, añadido también en técnica descriptiva, la investigación correlacional ya que pudo mostrar que las dos variables manifestaban rasgos en común.



Donde:

M : Representa la muestra de estudio

Ox : Representa la variable 1

R : Representa la probable relación

Oy : Representa la variable 2

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Icart, Fuentelsaz y Pulpón (2006) indican que la población viene a ser referido como la agrupación conjunta de elementos bajo un mismo rasgo de estudio, está será considerada finita cuando la cuantificación sea determinada e infinita cuando no lo sea; para interés de la presente tesis la investigación fue finita y constituida por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan Bautista provincia de Huamanga del departamento de Ayacucho del 2020.

Tabla 1:*Total de docentes en el distrito de San Juan Bautista*

	Nombre de las instituciones educativas	Cantidad	
		Directores	Profesores
DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA	39009 El Maestro	1	5
	428 Niño Jesús De Praga - Acuchimay	1	3
	38030 San Martin De Porres	1	7
	38984-3 José Abelardo Quiñones	1	6
	316 San Martin De Porres	1	4
	371 Santa Isabel	1	3
	391 Puericultora	1	4
	103 Juan Pablo II Las Américas	1	7
	353 Señor De Arequipa	1	6
	432-20 El Retablito	1	2
	403 Señor De Quinuapata	1	6
	432-47 SJB 27 De Octubre	1	5
	432-49 Villa Los Warpas	1	1
	432-50 Keiko Sofia	1	3
	432-51 Los Licenciados	1	5
	432-82 11 De Abril	1	6
	432-159 San Luis De Tinajeras	1	1
	432-131 Fe Y Alegría 50-P. Carlos Schmidt S. J.	1	3
	432-172 Los Olivos	1	3
	432-170 Nueva Esperanza	1	1
	432-110 Wari Sur	1	2
	38928 Leoncio Prado	1	5
	432-120 Mártires De La Paz - Lambrashuaycco	1	1
Total	23	89	

Criterios de exclusión

- ✓ A las instituciones que no autorizaron la aplicación del cuestionario.
- ✓ Los docentes que no respondieron la solicitud.
- ✓ A los docentes que manifestaron desinterés por la investigación

Criterios de inclusión

- ✓ A las instituciones que autorizaron la aplicación del cuestionario.
- ✓ Los docentes que respondieron a la solicitud
- ✓ A los docentes que manifestaron desinterés por la investigación.

3.7.2. *Muestra*

La muestra de acuerdo con Icart, Fuente Izas y Pulpón (2006), es definida como el sub grupo que representa a la población en el estudio permitiendo así generalizar los resultados a alcanzar; es ante ello que para la presente investigación se establecerá como muestra a 57 docentes de los centros educativos del distrito de San Juan Bautista, Huamanga- Ayacucho. De acuerdo con las características de la población de estudio se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir; se aplicó un criterio establecido por el investigador

3.8. **Técnicas e instrumentos**

3.8.1. *Técnica*

Falcón y Herrera (2009, Pag 12) plantean que “se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” en la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta.

3.8.2. *Instrumento*

Según Arias (1999. Pag 25), “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplos: fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, lista de cotejo, grabadora, escala de actitudes u opiniones, etc.”, es por ello por lo que la presente investigación optó para interés, utilizar el cuestionario en ambas variables para la recolección de datos.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para Corra (2009 pág. 230) la validez “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir” ; es decir, se busca que estos instrumentos a utilizar sean representativos al fin del objeto de estudio y que sean determinantes y accesibles para su medición, siendo así que el comportamiento elegido se establezca como muestra del universo que se intenta manifestar.

En la presente investigación se solicitó la participación de los profesionales concedores sobre el tema de investigación, luego de las exigentes observaciones y su levantamiento valoraron de la siguiente manera:

Tabla 2:

Valoración de los instrumentos

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	80	80	80	75	75	80	75	77
2	80	80	80	80	80	75	80	80	80	75	79
3	80	75	75	75	75	80	75	75	80	75	76
Promedio de ponderación											77%

En la tabla se observa que en promedio los expertos consideraron que los instrumentos mostraron una validez del 77%, con el quedan los instrumentos validados y en condiciones que fueron aplicados en la investigación.

3.9.1. Confiabilidad

Según Becerra (2012) la confiabilidad es entendida en base “(...) la exactitud con que los ítems o reactivos que conforman el instrumento representa al universo de donde fueron seleccionados” (p.32), es decir, llega a determinar si los ítems aseveran la cuantificación exacta de lo que se quiere obtener siendo así una característica ligada al grado

de multiplicidad de resultados; siendo que bajo ciertos regímenes el medir y volver a medir a la misma variable presentaría resultados semejantes. En ese sentido, para la realización de la confiabilidad se procedió con la prueba piloto aplicado a 10 maestros ajenos a la muestra; de la misma manera, a continuación, presentamos:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre clima organizacional

Tabla 3:

Resumen de procesamiento de casos sobre el clima organizacional

Casos	N	%
Válido	10	100,0
Excluido	0	,0
Total	10	100,0

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

Tabla 4:

Estadística de fiabilidad sobre el clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	20

Los resultados de la prueba Alpha de Cronbach muestran un valor de 0,743, con el que se puede concluir que el cuestionario sobre clima organizacional presentó buena confiabilidad.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre relaciones interpersonales

Tabla 5:*Resumen de procesamiento de casos*

Casos	N	%
Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Tabla 6:*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	15

Los resultados de la prueba Alpha de Cronbach muestran un valor de 0,736, la misma no ayuda a tomar la decisión que el cuestionario sobre relaciones interpersonales presentó buena confiabilidad.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Por la naturaleza de la investigación se utilizó las técnicas estadísticas para la descripción y las pruebas de hipótesis, cuyos resultados se presentan en tablas porcentuales. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS. Por otro lado, para la correspondiente prueba de hipótesis se utilizó la prueba Tau b de Kendall por presentar distribución no normal y contar con datos en escala ordinal.

3.11. Aspectos éticos

En la presente investigación no se dañó la imagen ni se expuso los nombres de los participantes para cuidar su autoestima de estos. No se recurrió a métodos poco transparentes o con trampas para identificar los problemas.

Capítulo IV.

Resultados y Discusión

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 7:

Tabla cruzada de las variables clima organizacional y relaciones inter personales

		RELACIONES INTEPERSONALES			
		Medianamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	En desacuerdo	1	0	0	1
		1,8%	0,0%	0,0%	1,8%
	Medianamente en desacuerdo	6	4	0	10
		10,5%	7,0%	0,0%	17,5%
	De acuerdo	1	39	1	41
		1,8%	68,4%	1,8%	71,9%
	Totalmente de acuerdo	0	0	5	5
		0,0%	0,0%	8,8%	8,8%
	Total	8	43	6	57
		14,0%	75,4%	10,5%	100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

En la tabla cruzada se puede observar que el 71,9% de docentes expresaron su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 75,4% de docentes de las instituciones educativas expresaron su acuerdo con las relaciones interpersonales en sus instituciones educativas. Resultado que hace posible sostener que un buen clima organizacional se encuentra directamente relacionado con una buena relación interpersonal en las instituciones del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Tabla 8:*Tabla cruzada sobre clima organizacional y habilidades comunicativas*

		HABILIDADES COMUNICATIVAS			Total
		Medianamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
CLIMA ORGANIZACIONAL	En desacuerdo	1	0	0	1
		1,8%	0,0%	0,0%	1,8%
	Medianamente en desacuerdo	6	4	0	10
		10,5%	7,0%	0,0%	17,5%
	De acuerdo	1	36	4	41
		1,8%	63,2%	7,0%	71,9%
	Totalmente de acuerdo	0	0	5	5
	0,0%	0,0%	8,8%	8,8%	
	Total	8	40	9	57
		14,0%	70,2%	15,8%	100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

Como se puede apreciar los resultados que se presentan en la tabla cruzada, permitió observar que el 71,9% de docentes expresaron su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, el 70,2% de docentes de las instituciones educativas expresaron su acuerdo con las habilidades comunicativas en sus instituciones educativas. Tales resultados nos ayudan a explicar que un buen clima organizacional se relacionado con una buena habilidad comunicativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Tabla 9:*Tabla cruzada sobre clima organizacional y compromiso organizacional*

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
		Medianamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	En desacuerdo	0 0,0%	1 1,8%	0 0,0%	1 1,8%
	Medianamente en desacuerdo	0 0,0%	6 10,5%	4 7,0%	10 17,5%
	De acuerdo	1 1,8%	23 40,4%	17 29,8%	41 71,9%
	Totalmente de acuerdo	0 0,0%	0 0,0%	5 8,8%	5 8,8%
	Total	1 1,8%	30 52,6%	26 45,6%	57 100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

De acuerdo con los resultados hallados, que se presentan en la tabla cruzada, se pudo observar que el 71,9% de docentes expresaron su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Del mismo modo, el 52,6% de docentes de las instituciones educativas expresaron su acuerdo con el compromiso organizacional en sus instituciones educativas. Los resultados expuestos permitieron sostener que un buen clima organizacional se encuentra directamente relacionado con un buen compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Tabla 10:*Tabla cruzada sobre el clima organizacional y estilos de liderazgo*

		ESTILOS DE LIDERAZGO					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
CLIMA ORGANIZACIONAL	En desacuerdo	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	1,8%
	Medianamente en desacuerdo	1	0	6	3	0	10
		1,8%	0,0%	10,5%	5,3%	0,0%	17,5%
	De acuerdo	0	2	5	34	0	41
		0,0%	3,5%	8,8%	59,6%	0,0%	71,9%
	Totalmente de acuerdo	0	0	0	3	2	5
	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	3,5%	8,8%	
Total	1	2	12	40	2	57	
	1,8%	3,5%	21,1%	70,2%	3,5%	100,0%	

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

Al analizar los resultados que se presentaron en la tabla cruzada, se pudo observar que el 71,9% de docentes expresaron su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 70,2% de docentes de las instituciones educativas expresaron su acuerdo con el estilo de liderazgo en sus instituciones educativas. De acuerdo con los resultados expuestos se pudo sostener que un buen clima organizacional se encuentra directamente relacionado con un buen liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 11:

Prueba de normalidad a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES	,355	57	,000
COMPROMISO	,338	57	,000
ESTILOS	,406	57	,000
RELACIONES	,388	57	,000
CLIMA	,392	57	,000

Los resultados de la prueba Kolmogorov – Smirnov mostraron un nivel de significancia igual a 0,000 en todas las variables y dimensiones de clima organizacional y relaciones interpersonales; resultado que permitió determinar la ausencia de una distribución normal, por lo que se toma la decisión de hacer uso de una prueba no paramétrica denominada Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a) Hipótesis estadística

Ho: La relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales no es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.

b) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo:

Prueba Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico**Tabla 12:**

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,787	,080	4,718	,000
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El valor hallado a través de la prueba Tau b de Kendall es igual a 0,787 lo que permitió determinar la existencia de una buena y directa relación entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales; asimismo, muestra un $P=0,000 < 0,05$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: La relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas no es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 13:

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la primera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,728	,078	4,913	,000
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall permitió obtener un valor igual a 0,728; resultado que permitió determinar la existencia de una buena y directa relación entre las variables clima organizacional y habilidades comunicacionales; asimismo, se muestra un $p=0,000 < 0,05$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por tanto, se concluye que la relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: La relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional no es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) $> 0,05$, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 14:

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la segunda hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,225	,116	1,851	,044
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado que presentó la prueba Tau b de Kendall permitió observar un valor igual a 0,225; resultado que permitió determinar la existencia de una baja y directa relación entre las variables clima organizacional y compromiso organizacional; asimismo, se observó un $p=0,044 < 0,05$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que la relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo no es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

b) Nivel de Significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo

Prueba Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

Tratamiento estadístico

Tabla 15:

Resultados del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall de la tercera hipótesis específica.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,538	,104	3,870	,000
N de casos válidos		57			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar el resultado que presentó la prueba Tau b de Kendall se puede observar un valor igual a 0,538; resultado que permitió determinar la existencia de una moderada y

directa relación entre las variables clima organizacional y los estilos de liderazgo; asimismo, se observó un $p=0,000<0,05$; motivo por el que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia, se concluye que la relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020.

4.3. Discusión de resultados

La investigación se desarrolló teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y relaciones interpersonales. Los resultados procesados a través de la prueba Tau b de Kendall, permite concluir respecto a la hipótesis general que la correlación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. Estos resultados son confirmados con los datos expuestos en la tabla uno en el que observa que el 71,9% de docentes expresan su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 75.4% de profesores de las organizaciones educativas expresan su acuerdo con las relaciones interpersonales en sus instituciones educativas. Resultado que hace posible sostener que un buen clima organizacional se encuentra claramente relacionado con una buena relación interpersonal en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Los resultados que obtuvieron en la presente investigación son corroborados con la investigación realizada por Tejada. (2016) quien desarrolló la investigación titulada “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016”. Los resultados obtenidos en este proceso de investigación concluyen que el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) permite

aceptar la H_0 , razón por la que se concluye que existe correspondencia entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba distrito de Chinchero Urubamba, Cusco, con el r de ,860**y se rechaza la hipótesis nula.

De otro modo, en relación con la primera hipótesis específica se determina que la relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. Resultado que se corrobora con los datos expuestos en la tabla dos, en el que se puede observar que el 71,9% de docentes expresan su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. De igual modo, el 70.2% de docentes de las instituciones educativas expresan su acuerdo con las habilidades comunicativas en sus instituciones educativas. Estos resultados permiten sostener que un buen clima organizacional se encuentra claramente relacionado con una buena habilidad comunicativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Similares resultados se obtuvieron en la investigación realizada por Llacsá y Rado, (2018) quienes desarrollaron la investigación titulada “Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018”. En ella se concluye que el nivel de relación obtenido con la prueba Rho de Spearman es igual a 0,916, lo que permite aceptar la hipótesis alterna debido a se ha encontrado una correlación fuerte y positiva entre las variables estudiadas.

Además, respecto a la segunda hipótesis específica se afirma que la relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. Estos resultados son confirmados por los valores expuestos en la tabla

tres en el que se puede observar que el 71,9% de educadores expresan su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Del mismo modo, el 52,6% de docentes de las instituciones educativas expresan su acuerdo con el compromiso organizacional en sus instituciones educativas. Los resultados expuestos permiten sostener que un buen clima organizacional se encuentra directamente relacionado con un buen compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Similares resultados se obtuvieron en la tercera hipótesis específica, en el que se concluye que la relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. Valores que son confirmados con los hallados en la tabla cuatro en el que se observa que el 71,9% de docentes expresan su acuerdo con el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, el 70,2% de docentes de las instituciones educativas expresan su acuerdo con el estilo de liderazgo en sus instituciones educativas. De acuerdo con los resultados expuestos se puede sostener que un buen clima organizacional se encuentra directamente relacionado con un buen liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho.

Estos resultados se ven corroborados con la investigación realizada por Arce y Marcelino. (2013) bajo el título: “*El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*”. En ella se concluye que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari existe una alta y significativa correlación ($= .790^{**}$), significativa al .000 ($^{**}p < .01$).

La investigación realizada cobra relevancia debido a que en las instituciones educativas el clima organizacional es determinante, al respecto Prieto (2011) sostiene que “el concepto de clima organizacional se deriva de las propuestas administrativas que otorga una importancia determinante al factor humano dentro de la organización, en particular la escuela de las relaciones humanas y las teorías de la motivación” (Prieto, p.62). Es decir, el clima organizacional es fundamental en las instituciones educativas, puesto que al ser positiva influirá de manera positiva en la comunicación interna.

Conclusiones

Los resultados obtenidos fueron procesados estadísticamente con la prueba tau b de Kendal, el que permitió alcanzar lo siguiente:

La correspondencia que existe entre el clima organizacional y la relación interpersonal es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. ($T_b=0,787$; $p=0,00<0,05$)

La correlación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. ($T_b=0,728$; $p=0,00<0,05$)

La relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020, ($T_b=0,225$; $p=0,044<0,05$)

La dependencia que existe entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho – 2020. ($T_b=0,538$; $p=0,000<0,05$)

Recomendaciones

A los directores de las Unidades de Gestión Educativa de la región de Ayacucho, deben de promover diferentes actividades que ayuden de fortalecer el clima organizacional, con la finalidad de mejorar la convivencia de los actores educativos y por ende lograr la calidad educativa.

A los directores de las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de San Juan Bautista, promover diferentes actividades que ayuden de fortalecer el clima organizacional, con el objetivo finalidad de mejorar la convivencia de los actores educativos y por ende la mejora de la calidad educativa.

A los profesores de aula, asumir una actitud crítica y responsable que permita mejorar el clima organizacional y fortalezca las relaciones interpersonales a nivel de sus comunidades educativas.

A los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, orientar su investigación a esta temática, para profundizar los resultados hallados en la presente investigación y mejorar una convivencia entre los actores educativos.

Referencias

- Alborés, P. (2005). Comunicaciones interpersonales. España: Edit. Ideas propias.
- Amoros, C. (2007). Clima organizacional y desempeño de los docentes de la UCLA: Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia.
- Arce, G y Malvas, Y (2014). EL clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de huari - 2013. Recuperado de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_mae_str%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. Venezuela- Caracas. Editorial Episteme, C.A.
- Ayoub, J. (2010). Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública. México: Edit. Trillas
- Ayoub, J. (2010). Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública. Mexico: Lulu.
- Ayvar, E. (2015). Relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Filiberto García Cuellar de Coracora - Ayacucho, año 2012. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2222/TM%20CE-Ge%203779%20A1%20-%20Aybar%20Cortez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bague, Á. (2009). Dirección de personas. España: Ediciones Díaz de Santos
- Barrantes, M. (2019) Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa N° 00536 “Manuel Segundo Del Aguila Velásquez”, distrito de Rioja en el año 2014. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11458/3644>

- Bordero, L.(2015). el clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015- Universidad laica Vicente Rocafuerte,Escuela Administración Secretarial.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Biblioteca Comillas. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta edición ed.). Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Edit. Thomson
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 8va Edición. Mc Graw-Hill interamericana. México.
- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación, México: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado <https://es.calameo.com/read/0047516039a0d838f5de6>
- De los Ángeles Gill Estallo, María; Giner De La Fuente Fernando. (2010). Cómo crear y hacer funcionar una empresa. Madrid: ESIC Editorial.
- Díez, S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. España: Edit. Ideas propias
- Díez, S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. España: Edit. Ideas propias.
- Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. Revista Nacional de Administración 4º Edición, 59-70.
- Fernández, y Lazaro,V.(2016) Aplicación del programa de educación afectiva “Maryfer” para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes del primer grado de

- educación secundaria de la i.e. “Victor Raúl Haya de la Torre”, Roma, 2008.
Recuperado de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3935>
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Edit. Granica S.A.
- Gálvez, L(2017). Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6191/G%C3%A1lvez_RLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, K. (2009). "trabajo en equipo y satisfacción laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel)". Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Hellriegel, Don; Slocum, John W. (2009). Comportamiento organizacional. México: Edit. Cengage Learning.
- Lacsa, G y Rado, R. (2019) Relaciones interpersonales y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa Pública - Arequipa 2018. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32674?show=full>
- Mamani y Mamani (2006). Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional [versión electrónica]. Gestión en el Tercer Edit. Milenio
- Mamani, L. (2017). Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8380/Mamani_TLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- MINSA. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Ministerio de Salud. Lima
- MINSA. (2012). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.2. Ministerio de Salud.
- Monjas, I. (2004). Programa de enseñanza de habilidades de interacción social-0, PEHIS, para niños y niñas en edad escolar. Recuperado de <http://www.tienda.cepeonline.es/wp-content/uploads/2010/12/9788478692330.pdf>
- Munayco, I. (2017). El clima organizacional y su relación con la satisfacción de clientes de una empresa de servicios de comunicación. Recuperado de <https://docplayer.es/81614348-El-clima-organizacional-y-su-relacion-con-la-satisfaccion-de-clientes-de-una-empresa-de-servicios-de-comunicacion-presentada-por.html>
- Porret, M. (2010). Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: Edit. ESIC
- Prieto, J. E. (2011). Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial. (3ra edición ampliada ed.). ECOE Ediciones. Bogotá Colombia.
- Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. Ayacucho – Perú.
- Stogdill, (1999). Estilos de liderazgo en directores de Enseñanza Básica y Media en la Región del Bio-Bio. Edit. Paideia: Revista de educación.
- Tejada, R. (2017) El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa mateo pumacahua chihuantito de pongobamba distrito de chinchero urubamba, cusco – 2016. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4595/EDMteaur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valls, A. (2010). Las 12 habilidades directivas clave. España: grupo Planeta.

- Vidangos, C. (2017) análisis de las relaciones interpersonales y clima laboral de begsa empresa individual de responsabilidad limitada – puno periodo 2016. Recuperado de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4472/Vidangos_Cruz_Carlos_Alex.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villachica, N. (2018) Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, hospital Víctor ramos guardia – Huaraz - 2016. Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2420>
- Williams, L. (2013). Estudio Diagnóstico de Clima Laboral en una Dependencia Pública. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
- Winston, L. (2018) Influencia de las relaciones interpersonales en la práctica de valores de los internos del establecimiento penitenciario puno – 2018. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9922/Lopez_Patana_Winston.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables Y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Satisfacción laboral.</p> <p>Resolución de conflictos.</p>	<p>Paradigma y enfoque de la investigación</p> <p>positivista –cuantitativo</p> <p>Método:</p> <p>Método hipotético- deductivo.</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Estadístico.</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario sobre clima organizacional y relaciones interpersonales.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>El tipo de investigación es sustantiva-descriptiva</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables Y dimensiones	Metodología
				<p>Diseño:</p> <p>No experimental- Correlacional</p> <p>Población: los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p>
<p>P. Específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y las habilidades comunicativas en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el compromiso organizacional</p>	<p>O. Específicos</p> <p>OE1: Conocer la relación del clima organizacional y las habilidades comunicativas en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p> <p>OE2: Conocer la relación del clima organizacional y el compromiso organizacional</p>	<p>H. Específicos</p> <p>HE1: La relación que existe entre el clima organizacional y habilidades comunicativas es significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p> <p>HE2: La relación que existe entre el clima organizacional y compromiso organizacional es</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones</p> <p>Habilidades comunicativas.</p> <p>Compromiso organizacional.</p> <p>Estilos de Liderazgo.</p>	<p>Muestra:</p> <p>Docentes de 10 centros educativos del nivel inicial del distrito de San Juan Bautista, Huamanga- Ayacucho.</p> <p>39009 el maestro</p> <p>38030 san Martin de Porres</p> <p>38984-3 José Abelardo quiñones</p> <p>371 santa Isabel</p> <p>353 señor de Arequipa</p> <p>432-20 el retablito</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables Y dimensiones	Metodología
<p>en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho- 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación del clima organizacional y los estilos de liderazgo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020?</p>	<p>en las instituciones educativas públicas del nivel inicial públicas en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p> <p>OE3: Conocer la relación del clima organizacional y los estilos de liderazgo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p>	<p>significativa en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p> <p>HE3: La relación que existe entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo es significativa en las instituciones educativas públicas en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020.</p>		<p>432-47 SJB 27 de octubre</p> <p>432-51 los licenciados</p> <p>432-131 fe y Alegría 50-p. Carlos Schmidt s. j.</p> <p>38928 Leoncio prado</p>

Anexo 2

Cuestionario 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) colega:

Con el presente cuestionario la intención es conocer su opinión acerca del clima organizacional y las relaciones interpersonales de su Institución Educativa, para proponer soluciones mediante propuestas innovadoras y lograr un clima organizacional y las relaciones interpersonales adecuadas y pertinente. De este modo solicitamos a su persona su colaboración para responder el presente cuestionario el cual no le tomara mucho tiempo, del mismo modo este cuestionario es estrictamente confidencial y solo será utilizado para fines establecidos. Tus respuestas serán útiles para nuestra investigación.

Instrucciones:

Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla

1. Elija una de ellas y escriba una (X) en el recuadro respectivo.

Tabla de calificaciones

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

I. Estructura organizacional

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Consideras que la organización de la institución es efectiva.					
Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia en tu institución.					
consideras que la distribución de los roles es permite a una mejora en la gestión educativa.					
Percibes que al distribuir las funciones consideran las potencialidades y capacidades del trabajador.					
Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización					

II. Trabajo en equipo

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					
Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.					
Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.					
Consideras que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.					
Consideras que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.					

III. Satisfacción laboral

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.					
Eres reconocido (a) cuando desarrollo una acción positiva.					
Sientes satisfacción con tu labor en tu II.EE.					

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Has recibido recompensas por la labor que desempeño.					
Te sientes feliz en tu ambiente de trabajo.					

IV. Resolución de conflictos

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
La toma de decisiones es oportuna					
Se resuelve adecuadamente los problemas					
Considero que se toma decisiones de acuerdo con el contexto.					
Se interviene oportunamente ante un conflicto					
Considera que no existen problemas dentro de la II.EE					

Gracias por su colaboración

Anexo 3*Cuestionario 02***UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA****ESCUELA DE POSGRADO****UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN****CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES****Estimado(a) colega:**

Con el presente cuestionario la intención es conocer su opinión acerca del clima organizacional y las relaciones interpersonales de su Institución Educativa, para proponer soluciones mediante propuestas innovadoras y lograr un clima organizacional y las relaciones interpersonales adecuadas y pertinente. De este modo solicitamos a su persona su colaboración para responder el presente cuestionario el cual no le tomara mucho tiempo, del mismo modo este cuestionario es estrictamente confidencial y solo será utilizado para fines establecidos. Tus respuestas serán útiles para nuestra investigación.

Instrucciones:

Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla

1. Elija una de ellas y escriba una (X) en el recuadro respectivo.

Tabla de calificaciones

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

I. Habilidades comunicativas.

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Considera que la comunicación es asertiva					
Considera que la comunicación es empática					
Existe una apertura de escucha entre los docentes.					
La comunicación es horizontal entre los docentes					
Se comunica oportunamente los cambios y logros					

II. Compromiso organizacional.

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Estas comprometido con la labor que desempeño					
Considera que estas comprometido con el trabajo en equipo.					
Participas en las diferentes actividades programadas.					
Cumplo con los roles y funciones designados					
Se identifica con las actividades de la institución					

III. Estilos de Liderazgo

ÍTEMS	TA	DA	MA	ED	TD
Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.					
Considera que existe autoritarismo en manejo administrativo					
Considera que existe democracia en las decisiones					
Considera que existe mucha permisividad en las decisiones.					
Comunica a los demás sus ideas innovadoras					

Gracias por su colaboración

Anexo 4*Prueba de confiabilidad 01***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE****RELACIONES INTERPERSONALES**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,00	30,667	,085	,768
ITEM2	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM3	79,00	30,444	,060	,743
ITEM4	79,00	30,444	,060	,763
ITEM5	79,10	29,878	,183	,751
ITEM6	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM7	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM8	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM9	78,90	33,433	-,602	,747

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM10	79,10	30,989	,004	,736
ITEM11	78,90	27,211	,642	,722
ITEM12	78,80	29,067	,459	,735
ITEM13	78,80	29,067	,459	,735
ITEM14	79,10	31,211	,006	,751
ITEM15	78,90	33,433	-,602	,747

Anexo 5*Prueba de confiabilidad 02***PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA****ORGANIZACIONAL**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	25,878	,889	,764

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.4. **Nombre de la investigadora:** Nadia Taípe Montes
 1.5. **Título de la Investigación:** El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial en el distrito de San Juan Bautista, Huamanga- 2020.
 1.6. **Nombre del instrumento motivo de la Evaluación:** Cuestionario - Relaciones interpersonales.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
7	Está formulado con lenguaje propio															75					
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															75					
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															75					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																80				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																80				
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Actividad Física y Salud		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 02 de octubre de 2020

Firma:



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. **Nombre de la investigadora:** Nadia Taipe Montes
- 1.2. **Título de la Investigación:** El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial en el distrito de San Juan Bautista, Huamanga- 2020.
- 1.3. **Nombre del instrumento motivo de la Evaluación:** Cuestionario - Clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															80					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															75					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															75					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															80					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															75					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															80					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															75					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															80					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamaní	DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Actividad Física y Salud		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 02 de octubre de 2020

Firma:

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 195-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Taipe Montes, Nadia
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	19% de similitud
Nº DE TRABAJO	2236408405
FECHA	22-nov.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

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

Ayacucho, 22 de noviembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

por Nadia Taipe Montes

Fecha de entrega: 22-nov-2023 05:14p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2236408405

Nombre del archivo: TESIS-_NADIA_TAIPE_MONTES.docx (1.12M)

Total de palabras: 15788

Total de caracteres: 89789

El clima organizacional y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	documentop.com Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Ortega, Enoc Iglesias. "La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0723-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 5:00.p m. de 29 de Setiembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL INICIAL EN EL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO - 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Nadia TAIPE MONTES**. Teniendo como asesor a la **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: **DIECISEÍS (16)**

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Nadia TAIPE MONTES**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las **12:00** hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las **18:00** hrs. Del 29 de setiembre 2023.

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Luis Lucio ROJAS TELLOS
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Miembro

.....
Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA
Miembro

.....
Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO
Secretario Docente (e)

Observaciones:

Faltó el Mg. Ciro Augusto Madueño García.