



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO
DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. MIRKO JUAREZ VELASQUE

ASESOR:

Mgtr. ROSA MARIA MONTES PEDRAZA

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2026-4460

CUSCO - PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: **“RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2023”**.

Presentado por: **MIRKO JUAREZ VELASQUE** con Nro. de DNI: **42951512**, para optar el título profesional/grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por **3 veces**, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de **9%**.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

| Porcentaje | Evaluación y Acciones | Marque con una (X) |
|----------------|---|--------------------|
| Del 1 al 10% | No se considera plagio. | X |
| Del 11 al 30 % | Devolver al usuario para las correcciones. | |
| Mayor a 31% | El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley. | |

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 16 de noviembre de 2023.



Firma

Post firma: **Mg. ROSA MARIA MONTES PEDRAZA**

Nro. de DNI: **31035842**

ORCID del Asesor: **0000 - 0003- 2026 - 4460**

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid: 27259:286642622**

NOMBRE DEL TRABAJO

**RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HU
A**

AUTOR

MIRKO JUAREZ VELASQUE

RECUENTO DE PALABRAS

25765 Words

RECUENTO DE CARACTERES

152566 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

135 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 15, 2023 10:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 15, 2023 10:50 AM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de trabajos entregados
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

DEDICATORIA

A Dios por orientarme en el camino interminable de las oportunidades de la vida.

A mis padres, hermanos y demás familiares, por brindarme la fortaleza suficiente para continuar forjándome como profesional.

Mirko

AGRADECIMIENTOS

Al Gobierno Regional de Apurímac que ha impulsado el desarrollo profesional de docentes de la Región.

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, donde tengo el honor de forjarme en sus colores científicos.

Al personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quienes de manera responsable y ordenada gestionan el desarrollo de las materias de los programas de maestría.

A los catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quienes han contribuido de manera significativa en la consolidación de saberes científicos.

A mi asesora Mgtr. Rosa Montes Pedraza, un reconocimiento merecido por la constante, sabia y paciente orientación profesional en el transcurso de la elaboración de la tesis.

A los directivos, docentes y personal administrativo de las instituciones educativas del Distrito de Huancarama de la Provincia de Andahuaylas, Departamento de Apurímac, quienes nos proporcionaron los datos para el presente estudio.

Mirko

ÍNDICE

| | |
|-----------------------|------|
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTOS | v |
| LISTA DE TABLAS | xi |
| LISTA DE FIGURAS..... | xii |
| RESUMEN | xiii |
| ABSTRAC | xiv |
| INTRODUCCIÓN | xv |

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|---|
| 1.1. Situación problemática | 1 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 6 |
| 1.2.1. Problema general..... | 6 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 6 |
| 1.3. Justificación de la investigación | 7 |
| 1.3.1. Justificación teórica..... | 7 |
| 1.3.2. Justificación metodológica..... | 7 |
| 1.3.3. Justificación Legal | 8 |
| 1.4. Objetivos de la investigación..... | 8 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 8 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 8 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

| | |
|--|----|
| 2.1. Bases teóricas | 9 |
| 2.1.1. Relaciones interpersonales | 9 |
| 2.1.1.1. La inteligencia emocional | 10 |
| 2.1.1.2. Importancia de las relaciones interpersonales..... | 11 |
| 2.1.1.3. Teorías de las relaciones interpersonales. | 12 |
| A. Teoría de las necesidades interpersonales..... | 12 |
| a. Zona de inclusión. | 12 |
| b. Zona de control. | 12 |
| c. Zona del afecto. | 13 |
| d. La compatibilidad en la teoría de Schutz. | 14 |
| B. Inteligencia interpersonal según Howard Gardner..... | 15 |
| 2.1.1.4. Tipos de relaciones interpersonales. | 16 |
| A. Relaciones Primarias..... | 16 |
| C. Relaciones Secundarias..... | 16 |
| 2.1.1.5. Características de las relaciones interpersonales | 17 |
| 2.1.1.6. Dimensiones de las relaciones interpersonales. | 17 |
| A. Aceptación social. | 17 |
| B. La comunicación asertiva..... | 18 |
| C. El respeto..... | 22 |
| 2.1.2. Clima laboral..... | 23 |
| 2.1.2.1. Importancia del clima laboral | 23 |
| 2.1.2.2. Características del clima laboral | 24 |
| 2.1.2.3. Desarrollo del clima laboral..... | 24 |
| 2.1.2.4. Teorías del clima laboral..... | 25 |
| 2.1.2.5. Tipos de clima laboral..... | 27 |
| 2.1.2.6. Objetivos del clima laboral | 28 |
| 2.1.2.7. Efectos del clima laboral..... | 29 |

| | |
|--|----|
| A. Efectos positivos | 29 |
| B. Efectos negativos | 29 |
| 2.1.2.8. Dimensiones del clima laboral..... | 29 |
| A. Motivación..... | 30 |
| B. Condiciones de trabajo..... | 32 |
| D. Liderazgo..... | 34 |
| 2.2. Marco conceptual | 37 |
| 2.3. Antecedentes empíricos de la investigación..... | 38 |
| 2.3.1. A nivel internacional..... | 38 |
| 2.3.2. A nivel nacional | 41 |
| 2.3.3. A nivel local..... | 46 |

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

| | |
|--|-----------|
| 3. HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | 49 |
| 3.1. Hipótesis..... | 49 |
| 3.1.1. Hipótesis general..... | 49 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas | 49 |
| 3.2. Identificación de variables e indicadores | 50 |
| 3.2.1. Variable 1: Relaciones Interpersonales..... | 50 |
| 3.2.1.1. Dimensión: Aceptación Social..... | 50 |
| 3.2.1.2. Dimensión: Comunicación asertiva. | 50 |
| 3.2.1.3. Dimensión: Respeto: | 50 |
| 3.2.2. Variable 2: Clima Laboral..... | 50 |
| 3.2.2.1. Dimensión: Motivación. | 50 |
| 3.2.2.2. Dimensión: Condiciones de trabajo. | 50 |
| 3.2.2.3. Dimensión: Liderazgo..... | 51 |
| 3.2.3. Operacionalización de variables. | 52 |

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

| | |
|--|----|
| 4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica..... | 54 |
| 4.2. Tipo de investigación | 54 |
| 4.3. Nivel de investigación | 55 |
| 4.5. Unidad de análisis..... | 56 |
| 4.6. Población de estudio..... | 56 |
| 4.7. Tamaño de muestra..... | 58 |
| 4.8. Técnicas de selección de muestra..... | 58 |
| 4.9. Técnicas de recolección de información | 58 |
| 4.10. Técnicas de análisis e interpretación de la información..... | 60 |
| 4.11. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas. | 60 |

CAPÍTULO V

RESULTADOS

| | |
|--|----|
| 5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados | 62 |
| 5.1.1. Análisis de confiabilidad..... | 62 |
| A. Confiabilidad de Alfa de Cronbach..... | 62 |
| 5.1.2. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk | 63 |
| 5.1.3. Interpretación y discusión de resultados | 64 |
| A. Relaciones Interpersonales..... | 64 |
| B. Clima laboral..... | 69 |
| 5.2. Prueba de Hipótesis | 74 |
| 5.2.1. Criterios para determinar la correlación..... | 74 |
| 5.2.2. Hipótesis general..... | 75 |
| 5.2.3. Hipótesis especifica 1..... | 76 |
| 5.2.4. Hipótesis especifica 2..... | 77 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 5.2.5. Hipótesis específica 3..... | 78 |
| 5.3. Discusión de resultados | 80 |
| CONCLUSIONES..... | 83 |
| RECOMENDACIONES | 85 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 87 |
| ANEXOS..... | 91 |

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Validación de instrumento por expertos

Anexo 4: Reporte de datos por la UGEL - Huancarama a petición de parte

Anexo 5: Solicitudes de aplicación de encuesta a instituciones educativas

Anexo 6: Base de datos de resultados Excel

Anexo 7: Base de datos SPSS

Anexo 8: Consentimiento de aplicación de encuesta y evidencia fotográfica

Anexo 9: Panel fotográfico

- Figura 9: Aplicación de cuestionario en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo 2023.
- Figura 10: Aplicación de cuestionario en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo 2023.
- Figura 11: Aplicación de cuestionario en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo 2023.
- Figura 12: Aplicación de cuestionario en la I.E. San Gabriel, 12 de abril del 2023.
- Figura 13: Aplicación de cuestionario en la I.E. San Gabriel, 12 de abril del 2023.
- Figura 14: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.
- Figura 15: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.
- Figura 16: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.
- Figura 17: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.
- Figura 18: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.
- Figura 19: Aplicación de cuestionario de encuesta, 12 de abril del 2023.

Anexo 10: Propuesta de mejora de las relaciones interpersonales y clima laboral en instituciones educativas

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variable relaciones interpersonales | 52 |
| Tabla 2. Operacionalización de variable clima laboral..... | 53 |
| Tabla 3. Población de estudio | 57 |
| Tabla 4. Tamaño de muestra..... | 58 |
| Tabla 5. Estadística de confiabilidad - Alfa de Cronbach | 62 |
| Tabla 6. Rangos de alfa Cronbach | 63 |
| Tabla 7. Prueba de normalidad - Shapiro Wilk..... | 63 |
| Tabla 8. Relaciones Interpersonales | 64 |
| Tabla 9. Aceptación Social | 65 |
| Tabla 10. Comunicación Asertiva..... | 66 |
| Tabla 11. Respeto..... | 67 |
| Tabla 12. Clima Laboral | 69 |
| Tabla 13. Motivación..... | 70 |
| Tabla 14. Condiciones de trabajo..... | 71 |
| Tabla 15. Liderazgo | 73 |
| Tabla 16. Rango de correlación de Pearson..... | 74 |
| Tabla 17. Cálculo de correlación de coeficiente de Pearson | 75 |
| Tabla 18. Correlación de aceptación social y clima laboral | 77 |
| Tabla 19. Correlación de comunicación asertiva y clima laboral..... | 78 |
| Tabla 20. Correlación de respeto y clima laboral | 79 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Relaciones Interpersonales..... | 65 |
| Figura 2. Aceptación Social..... | 66 |
| Figura 3. Comunicación Asertiva..... | 67 |
| Figura 4. Respeto..... | 68 |
| Figura 5. Clima Laboral..... | 69 |
| Figura 6. Motivación..... | 70 |
| Figura 7. Condiciones de Trabajo..... | 72 |
| Figura 8. Liderazgo..... | 73 |

RESUMEN

En el sistema educativo peruano las instituciones educativas están dirigidas por profesionales de la educación y en el transcurso de su vida profesional se han perfilado para gestionar en las entidades educativas compuestas por docentes y personal administrativos que materializan los propósitos del servicio educativo.

El propósito del presente estudio fue determinar el grado de relación de la variable relaciones interpersonales con la variable clima laboral en las instituciones del nivel primario del distrito de Huancarama, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac, 2023, y contexto metodológico responde a un enfoque cuantitativo de tipo básico, con diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo relacional, teniendo un total de 41 sujetos muestrales representativas, cuyos componentes son directivos, docentes y personal administrativo, asimismo, la recolección de datos se ha realizado con una encuesta tipo Likert para cada variable, cuyos resultados se han procesado en el software estadístico SPSS, además de la aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson.

Finalmente, los resultados a los que se arribaron muestran que existe una relación directa y significativa de la variable relaciones interpersonales en el clima laboral teniendo que el “p” valor es menor ($0,039 < 0.05$) que corrobora la relación directa y positiva de las variables de estudio, asimismo el rango de correlación en el coeficiente de Pearson es 0. 856 lo que indica que existe una correlación positiva considerable, lo que es similar a decir que existe una relación directa de la variable relaciones interpersonales en el clima laboral.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, clima laboral, inteligencia emocional.

ABSTRAC

In the Peruvian educational system, educational institutions are directed by educational professionals and in the course of their professional life they have been outlined to manage educational entities made up of teachers and administrative personnel that materialize the purposes of the educational service.

The purpose of this study was to determine the degree of relationship of the interpersonal relations variable on the work climate variable in primary level institutions in the district of Huancarama, province of Andahuaylas, department of Apurímac, 2023, and methodological context responds to a quantitative approach. of a basic type, with a non-experimental cross-sectional design and a relational descriptive level, having a total of 41 representative sample subjects, whose components are managers, teachers and administrative personnel, likewise, data collection has been carried out with a Likert-type survey for each variable, the results of which have been processed in the statistical software SPSS, in addition to the application of the Pearson correlation coefficient statistical test.

Finally, the results that were arrived at show that there is a direct and significant relation of the interpersonal relations variable in the work environment, with the "p" value being lower ($0.039 < 0.05$), which corroborates the direct and positive influence of the variables. study, likewise the range of correlation in the Pearson coefficient is 0.856, which indicates that there is a considerable positive correlation, which is similar to saying that there is a direct relation of the variable interpersonal relationships in the work environment.

Keywords: Interpersonal relationships, work environment, emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

Frente a la constante problemática de las relaciones interpersonales en las organizaciones educativas, es necesario plantear alternativas sugerentes de superación de situaciones que ponen en riesgo el clima laboral en su conjunto impidiendo que se desarrolle con normalidad las actividades institucionales y consecuentemente se deteriora las aspiraciones para lograr metas comunes.

Es cierto, que los seres humanos presentan enormes divergencias en las formas de pensar, hacer y sentir, entonces, cuando se presentan en ambientes institucionales de interacción con un grupo humano heterogéneo se pone en relieve la tolerancia y empatía a las diferencias, para ello, es indispensable que como actores educativos se mantenga un estado emocional controlado frente a cualquier situación interna en la institución.

La realidad es que, existen problemas frecuentes en diversos sectores, por tanto, la investigación que se ha realizado ha tenido la finalidad caracterizar el comportamiento de las variables y principalmente determinar el nivel de influencia de la variable relaciones interpersonales en la variable clima laboral.

Después de haber conocido y sostenido teorías importantes de fuentes bibliográficas referidas a las variables, se ha llegado a resultados en lo más objetivo posible, el mismo que aporta el valor suficiente para formular propuestas alternativas de solución.

La tesis titulada “relaciones interpersonales y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023” está organizada sistemáticamente:

En el Capítulo I, se considera el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática desde un enfoque global hasta la caracterización de la realidad local debidamente

sustentados por fuentes bibliográficas que también refieren sobre las variables, el mismo que contribuye a la formulación del problema, establecer la justificación del estudio y adoptar objetivos que permitan orientar el desarrollo de la tesis.

En el Capítulo II, se han considerado un sistema teórico, desde los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases conceptuales, que brindan el soporte necesario para abordar la presente tesis, también se consideran la hipótesis de investigación, finalmente se presenta la operacionalización de variables que refleja la estructura del tratamiento teórico.

En el Capítulo III, se precisa la identificación, operacionalización de las hipótesis y variables del presente estudio, que sintetizan la estructura específica de los elementos que componen a la presente investigación

En el Capítulo IV, se detalla la metodología que orienta el enfoque de la investigación, donde se precisa el tipo, nivel, diseño, población, muestra y la técnica de recolección de datos, así como su análisis

En el Capítulo V, se presenta los resultados y discusión, así como la interpretación de los datos obtenidos, donde se hace un detallado abordaje y contraste con las teorías y tesis relacionadas con los datos obtenidos.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias que son el producto del estudio, también se considera la bibliografía que se ha utilizado, y los anexos debidamente ordenados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Es esencia natural del ser humano su carácter social para interrelacionarse con sus pares en el ámbito familiar, laboral, afectivo o establecer cualquier otro vínculo de naturaleza temporal o permanente; y dentro de ese conjunto de interconexión vivencial se pueden intercambiar experiencias con numerosas formas de sentir, pensar y actuar, es por ello que, somos distintos unos respecto a otros, sin embargo, ello no dista de la posibilidad de encontrar semejanzas y puntos de equilibrio para convivir y establecer actividades conjuntas que encaminen a lograr objetivos comunes en la medida que lo amerite.

Desde un tiempo no muy lejano, el hombre se desenvuelve en un contexto globalizado que se caracteriza por presentar una permanente competitividad en los espacios laborales de carácter público o privado y son cada vez más exigentes, en ese sentido convivimos con nuestros pares con distintas características personales e interrelacionarnos amerita un especial grado de compatibilidad a pesar de las diferencias.

Las entidades u organizaciones públicas o privadas son concentradores de recursos personales, para cumplir su propósito deben generar situaciones que permitan las mejores condiciones y formas de interrelación entre los integrantes del grupo con el propósito de lograr un ambiente cordial, de confianza y trabajo colaborativo para lograr metas institucionales, al respecto se considera que, “el clima laboral es un aspecto elemental en las organizaciones

porque es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles como la cultura, entorno social, situaciones laborales y aspectos psicológicos” (García Govea, 2012, p. 1).

Asimismo, respecto a las relaciones interpersonales se precisa que:

Debe existir cierta equidad en la entidad, que brinde igualdad de manera permanente, que contribuyan a lograr un entorno agradable con autonomía, con la finalidad de que el personal se desenvuelva con todas sus potencialidades, para lograr al máximo la productividad de la organización y paralelamente se permita el desarrollo integral” (Botina, 2017, p. 56).

Según Quispe (2015, p. 42) menciona que el clima laboral a nivel mundial es de gran trascendencia por la globalización, incrementa la competitividad y por ende los beneficios, sin embargo, los modelos tradiciones en las organizaciones todavía perduran en los países en vías de desarrollo y con mayores índices en el sector educativo, además, se percibe que los diálogos entre el subordinado y subordinador es casi imposible, es decir no existe una conexión horizontal frecuente que permita el intercambio directo dentro de las instalaciones del centro de labores, paralelamente hay situaciones en las que es difícil, establecer un diálogo con la autoridad educativa por la rutina o por la personalidad del directivo, docentes o administrativos, por lo contrario si se daría un ambiente horizontal y de confianza, se atendería con acierto las necesidades e inquietudes de los trabajadores, asimilando las diferencias, de ese modo consideramos que es elemental el perfil del líder de sus convicciones y formas de conducir un grupo humano que permitan establecer acciones fluidas y productivas.

Entonces, es indispensable la actuación empática, cooperativas y en un ambiente de confianza en las organizaciones y más cuando sean educativas, con la finalidad de encaminar un desarrollo institucional, sin embargo, en la mayoría de las realidades, suponemos que

existen múltiples dificultades para encontrar la compenetración entre los miembros de una organización, por tanto, es común ver la colisión de personalidades que afecta el clima laboral y algunas veces resulta insostenible de difícil manejo, sin embargo, en pocos o algunas ocasiones sobrellevarlo, encontrar similitudes suele ser a veces ráfagas de aliento pero lamentablemente son efímeros, por ello es indispensable que a partir de la diferencias se encamine consensos positivos.

En el contexto nacional, un estudio publicado por Aptitus, (2018 p. 2) se tiene que, “el 86% de peruanos afirman que están dispuestos a renunciar a su actual trabajo si existiera un mal clima laboral” además se precisa que el 36% de los encuestados la remuneración la segunda prioridad de un trabajador es el clima laboral en una institución.

Siendo además, un país en vías de desarrollo, podemos señalar que existe una realidad difícil de caracterizar enteramente por la pluralidad de condiciones que presenta, donde la construcción social y cultural se ha dado en diferentes sectores geográficos; el Ministerio de Educación, en el transcurso de los años ha implementado mecanismos de intervención para fortalecer el estado socioemocional en el sector, teniendo en consideración que brindar el servicio educativo una tarea delicada y compleja, cuya intervención tiene como propósito reducir los índices de ésta problemática.

Sin embargo, el manejo del capital humano no ha sido hasta la actualidad eficiente, debido a las deudas sociales, cuyas demandas han sido permanentes, está claro que existe una insatisfacción en la administración de la educación.

Por otro lado, a nivel interno en las instituciones educativas suele presentarse situaciones de mala relación con el compañero de trabajo, ambientes institucionales deficientes que hacen que los trabajadores muestren desinterés o apatía en el cumplimiento de sus actividades pedagógicas.

Dentro de la realidad mencionada, las instituciones educativas son una esfera similar con múltiples dificultades, es decir son la mayoría de ellas que no cuentan con un aceptable clima laboral, y las relaciones interpersonales no son las óptimas, esto percibido a través de medios de comunicación, por referencia de terceros o más aún cuando se experimenta directamente; uno de los enormes problemas es la deficiente comunicación entre los miembros de la institución educativa, expresada en actitudes de intolerancia, discriminación, exclusión, hostilidad, indiferencia, entre otras actitudes que afectan al estado emocional del trabajador y consecuentemente vulneran su compromiso e identificación con la institución, afectando así al crecimiento personal y profesional de los trabajadores y finalmente influye negativamente en la entidad.

La enorme divergencia demográfica, académica, social y cultural de nuestro país, determina nuestra visión sobre la realidad, sobre nuestro modo de pensar y hacer las cosas, sin embargo, ello debe sumar razones para encausar acuerdos a pesar de las diferencias, que como profesionales miembros de una institución debemos generar vías positivas para construir una sociedad mejor desde el lugar que nos corresponde.

A nivel regional, es recurrente presenciar la problemática de las relaciones interpersonales y clima laboral en instituciones educativas en los diferentes niveles y modalidades, presentan situaciones delicadas que vulneran en grandes proporciones el desarrollo educativo; son situaciones complicadas a veces para el personal suele ser hostil, incómodo y la razón principal es la deficiente comunicación entre los miembros, la falta de empatía y tolerancia; en muchos casos los problemas personales o familiares son extendidos al ámbito laboral donde se interactúan con el personal directivo, docente y administrativo y principalmente con los estudiantes, estas situaciones se observan con mayor frecuencia en instituciones públicas, mientras en las instituciones privadas el manejo del personal puede ser

más organizado, siendo un tema de difícil solución, inclusive estas situaciones se agravan aún más, en instituciones donde la cantidad de personal es considerable.

En el contexto local y en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancarama, se percibe la problemática de relaciones interpersonales y clima laboral aún en las esferas más lejanas o en instituciones reducida cantidad de personal, debido a la incompatibilidad, a la diversidad de personalidades, en algunos casos los problemas personales trascienden al ámbito laboral y ello hace difícil o imposible asumir tareas conjuntas que conduzcan al desarrollo institucional, sin embargo la capacidad del personal directivo debe enmarcarse como un agente equilibrador de las relaciones interpersonales entre todos, evitando así actitudes de desconfianza, individualismo, envidia, egoísmo o presencia de conflicto de intereses.

Podemos también señalar que se evidencia la falta de manejo de habilidades socioemocionales, falta de comunicación fluida, control del estado emocional hasta el extremo de oponerse o excluirse caprichosamente a coordinaciones acertadas, por ello no es menester señalar que también es tarea del líder gestionar y resolver estas circunstancias, cabe precisar que si perduran en el tiempo estos asuntos podrían generar condiciones negativas en los miembros de la organización, presentando actitudes de indiferencia, falta de identificación con la institución, cuadros depresivos, ansiedad, impotencia, incertidumbre, reacciones violentas, rencor, ira y distanciamiento.

Es fundamental que en las organizaciones y más de carácter educativo, deben generar situaciones de integración y de plena familiaridad, donde existe empatía, solidaridad y que principalmente debe resaltar el respeto, ello nos conllevará a fortalecer en principio la gestión emocional del personal que labora en la institución educativa.

Asimilar las diferencias personales y a partir de ello encontrar semejanzas es esencial

en la organización educativa, por ello capacidad de persuasión del directivo es vital para identificar situaciones especiales que deben ser atendidas sutilmente, caso contrario estaría complicándose la armonía del conjunto de trabajadores. Ante todo, lo mencionado es necesario que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancarama intervenga de manera permanente, especializada y oportuna en las instituciones educativas de la jurisdicción a través del área de soporte emocional, como un mecanismo de prevención y recuperación del clima laboral y permitir que las tareas educativas se desarrollen en condiciones óptimas.

Si las dificultades descritas continúan en el tiempo, hay la posibilidad de agravación, y de posible crisis posterior en las relaciones interpersonales que naturalmente afectarían en el clima laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión aceptación social con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión de comunicación asertiva con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas - Apurímac, 2023?

- ¿De qué manera la dimensión de respeto se relaciona con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La presente tesis se realizó considerando la importancia; en razón a que las relaciones interpersonales y el clima laboral en una institución educativa son elementales, pero también de cuidado permanente; asimismo es un problema latente, que ocasiona enormes retrasos institucionales, y se conoció la realidad de las relaciones interpersonales y del clima laboral de las instituciones educativas, con la finalidad de proponer alternativas sugerentes de solución con los que se puedan revertir estas situaciones que afectan a la institucionalidad.

1.3.1. Justificación teórica

La investigación aportará al sector académico de manera sustancial, sobre las condiciones de las relaciones interpersonales que afectan o benefician sobre el clima laboral, en ese sentido permitirá el entendimiento pleno de la aceptación social, motivación y respeto entre los miembros de las instituciones educativas y su nivel de influencia en el clima laboral, que finalmente pueden tener efectos positivos o negativos en el servicio educativo que se brinda.

1.3.2. Justificación metodológica

En la presente investigación se han implementado instrumentos de recolección de datos que respondieron a las exigencias de las variables de estudio, relaciones interpersonales y clima laboral que están especificadas en dimensiones e indicadores precisadas en la operacionalización de variables, los mismos que son el reflejo de la problemática, ello permitirá generar un precedente importante para que sea considerado por otras iniciativas científicas en

el futuro.

1.3.3. Justificación Legal

Frente a situaciones que son posibles de sobrellevar, y que forman parte del convivir diario, es necesario brindar la debida atención a la regulación y cumplimiento de acuerdo que son materializados en un reglamento interno que permita fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral en las instituciones educativas, y será el soporte para implementar mejores formas de interacción en el entorno laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de las relaciones interpersonales con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Conocer la relación de la dimensión aceptación social con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023.
- Analizar la relación de la dimensión de comunicación asertiva con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023.
- Determinar la relación de la dimensión de respeto con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Relaciones interpersonales

Señalando a Martínez (2009), plantea que las relaciones interpersonales “son vínculos interactivos que se establecen entre dos o más personas, relaciones que son propios de los seres humanos en sociedad para cumplir determinados fines” (p.2). Cuando se trata de relaciones interpersonales, además de indicar que se trata de la interacción de dos o más personas, podemos señalar que es facultad humana se puede dar de manera directa o indirecta, sin embargo, cabe resaltar que el medio más eficiente es la directa en el sentido de que la interacción es vivencial, con la presencia física de los participantes, donde se llega a un mejor entendimiento, por otro lado, la interacción indirecta puede otorgar facilidades utilizando la tecnología pero ello será posible como medio de transmisión de mensajes.

Por otro lado, Arce (2013), considera que “son relaciones interactivas de mutua comunicación entre los miembros de una organización como sus colegas” (p.44). Se puede precisar que, sin duda es naturaleza inherente de los seres humanos la capacidad de socialización con sus pares en diferentes ámbitos de la vida, desde tiempos remotos y no existen barreras para establecer relaciones interpersonales aun a pesar de la divergencia social, cultural o idiomática; se pueden establecer relaciones interpersonales de distinta connotación por

diversos motivos tales como comerciales, afectivas, laborales, amicales, de controversia, sin embargo, lo ideal es que este intercambio se realice respetando los valores y patrones culturales positivos, de mutua aceptación, de la capacidad valorar la divergencia de personalidades y aceptar las formas de hacer, pensar y sentir, considerando ello finalmente encontrar un propósito común.

2.1.1.1. La inteligencia emocional

Dentro de la clásica literatura encontramos a Sócrates quien con certeza afirma respecto a la inteligencia emocional “conocete a ti mismo”.

Arenas, (2014) afirma que la inteligencia emocional es “el manejo inteligente de los estados emocionales de manera voluntaria conllevando al trabajo en favor de los demás, con el propósito de orientar el comportamiento” (p.18).

Asimismo, Goleman (1995), menciona que la inteligencia emocional “es la facultad de reconocer y orientar los sentimientos propios y ajenos, sobrellevar las situaciones de la vida, la motivación, la persistencia frente a decepciones, control de impulsos, manejo del humor y empatía que influyen en el bienestar personal” (p.39) como también señala que “la inteligencia intrapersonal, esta referido al autoconocimiento, mientras que la inteligencia interpersonal, esta vinculada con la capacidad de comprender estados emocionales de los demás” tiempo atrás Gardner (1983), planteaba que “la inteligencia intrapersonal es la capacidad de comprenderse a uno mismo, reconociendo los sentimientos, temores y motivaciones propias, ya la inteligencia interpersonal es la capacidad de comprender las intenciones, sentimientos y deseos de los demás”.

Para Goleman (1995, p. 86), la inteligencia emocional tiene dimensiones:

- La autoconciencia, referido al reconocimiento de un sentimiento mientras se expresa y la manera que influye en nuestro comportamiento, es decir capacidad de regular y administrar nuestros sentimientos.
- La autorregulación, referente a la capacidad de controlar, comprender y utilizar productivamente sentimientos.
- Automotivación, es la capacidad de determinar el orden de nuestras emociones encaminados a obtener un objetivo específico.
- Empatía, es la destreza que permite reconocer emociones ajenas, poniéndose en su lugar del otro, y mirar la realidad desde una perspectiva ajena.
- Manejo de relaciones, referido al manejo de emociones en el proceso de interacción con los demás, caracterizado por la capacidad de escuchar y comunicar mensajes claros.

2.1.1.2. Importancia de las relaciones interpersonales

Es condición natural del ser humano, su capacidad de socializarse entre semejantes para al realizar cualquier actividad colectiva y su desempeño estará condicionado por las relaciones a través de las diferentes formas de comunicación con los demás que de alguna manera contribuyen en el estado emocional.

El ser humano desde el inicio de su ciclo vital, se relaciona de distintas maneras con los demás, desde relaciones simples hasta las más sólidas, pero también se establecen relaciones dentro de un ambiente laboral donde convergen personas de diversas cualidades, entonces las relaciones interpersonales cobran importancias debido a que los buenos índices o niveles de convergencia interpersonal determinaran la consecución de metas comunes de la institución estableciendo condiciones favorables en la realización de actividades.

2.1.1.3. Teorías de las relaciones interpersonales.

A. Teoría de las necesidades interpersonales.

Esta teoría desarrollada Schutz (1955), que a partir de la luz que “la gente necesita de la gente” (p. 43) y desarrolla aspectos de las necesidades interpersonales:

a. Zona de inclusión.

En este aspecto se resalta que una persona es importante para otra, es decir de alguna manera son interdependientes para hacer una vida en sociedad, condición que se disgrega en dimensiones:

- Ser el iniciador de la interacción, también no ser parte de ello.
- Desde causar una interacción consigo mismo hasta que el otro no sea nunca el origen de una interacción consigo mismo.

Esta teoría plantea que los seres humanos en el transcurso de nuestras vidas nos insertamos en escenarios sociales distintos y conforme nos vamos desarrollando como personas y como profesionales, iniciamos un proceso de asimilación, adaptación y apertura en los grupos sociales para establecer actitudes de intercambio que serán indispensables para lograr un entendimiento a pesar de alguna diferencia habida, bajo el principio de tolerancia y compatibilidad las personas nos incluimos en grupos sociales semejantes así como permitimos la inclusión de otras personas en nuestro entorno.

b. Zona de control.

Es decir, existe un aspecto humano donde se expresa la necesidad de ser reconocido por el otro como alguien sobresaliente, y también el espacio en el que se expresa el valor por la otra persona, entendida además en función a dos continuos:

- Desde el intento de controlar totalmente el comportamiento del otro hasta el no controlar el comportamiento de nadie.
- Desde suscitar siempre en el otro el ejercicio de su dominio hasta no dejar que lo ejerza nunca.

Este dominio entendido como aquella circunstancia donde los seres humanos en nuestra interacción expresamos algunas actitudes de influencia respecto a los demás ya sea por las formas de decir o hacer las cosas, en este caso esa condición puede resultar o no, en tanto que no siempre es absoluto la posibilidad positiva, así como también asimilamos el reflejo de nuestros pares quienes en algún momento determinado asumen el control sobre el grupo para desarrollar actividades que tienen metas comunes, sin embargo, no todo es direccional sino que pueden no tener ninguna influencia.

Además, para efectos del presente estudio podemos orientarlo la tarea de control a los líderes que asumen roles específicos para orientar a la organización, considerando las múltiples características del personal a su cargo, por ello es necesario que se conozca las necesidades y expectativas del personal de la institución.

c. Zona del afecto.

Zona que define la necesidad de amar y ser amado por el otro, donde también se plantea dos dimensiones para mayor precisión:

- Desde ser el iniciador de una relación afectiva con todas las personas que puede conocer hasta no ser el iniciador de una relación personal con nadie.
- Desde generar en el otro el deseo de ser el iniciador de una relación personal siendo el polo atractor hasta no generar nunca en otra persona tal necesidad.

Los seres humanos nos caracterizamos por la capacidad de expresar nuestras emociones de distintas maneras a nuestros pares, dependiente el grado de relación que tengamos con ellos, por ello, nuestra connotación efectiva va resaltar respecto a los demás seres y ello debe estar acompañado de la capacidad transformadora de nuestras expresiones afectivas a nuestros pares con quienes compartimos algún tipo de vínculo: laboral, familiar, sentimental, etc. Que son los pilares que orientar la marcha de nuestras actitudes frente a los demás considerando las circunstancias.

Por lo contrario, también somos capaces de determinar con quienes decidimos interacción o iniciar un vínculo, como también podemos evitarlo sino identificamos cierto grado de compatibilidad, o limitarnos a establecer relaciones estrictamente laborales de trato formal y solo relacionado al campo laboral.

d. La compatibilidad en la teoría de Schutz.

Como elemento central tiene tres tipos:

- **Compatibilidad recíproca.** Se da cuando dos personas se relacionan de manera recíproca y amena.
- **Compatibilidad de iniciativa.** Cuando existe un nivel de compatibilidad y conjunción.
- **Compatibilidad en los intercambios.** Las relaciones interpersonales son distintas de una con otras en función al grado de aceptación mutua con similares formas de hacer y pensar, en el que se tenga en lo posible satisfacción mutua.

Entendida como aquella luz que permite identificar que existe un nivel considerable de coincidencias con los demás en las formas de pensar y hacer las cosas, es decir un alto grado de similitud a través de diferentes fuentes ya sea por mutua reacción, por iniciativa unidireccional y también coincidencias por contraprestación concordada o por conveniencia

recíproca.

Existe la posibilidad de que estas compatibilidades sean en algunos casos con manifestaciones expresivas o también pueden darse con absoluta reserva, previo una compatibilidad mutua.

B. Inteligencia interpersonal según Howard Gardner

Torres, A. (2022) trata sobre las inteligencias múltiples desarrollado por Howard Gardner, padre de la teoría de las Inteligencias Múltiples, quien afirma que “la inteligencia interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones” (p. 27), en el sentido que está vinculada a la habilidad de adaptarse e interactuar con otras personas que permite reconocer las intenciones y los sentimientos de los demás al leer sus expresiones, movimientos y comportamientos, y al interpretar lo que dicen.

Una persona con una buena inteligencia interpersonal cuenta con las siguientes habilidades:

- Resolución de problemas: examinar una situación (problema) y pensar y obtener una solución que le favorezca.
- Toma de decisiones: proceso en el cual se debe elegir entre varias opciones de forma inteligente.
- Liderazgo: es el talento de influir y motivar a una o varias personas al organizar y actuar de acuerdo a sus objetivos con el fin de cumplirlos.
- Empatía: habilidad de percibir y comprender los sentimientos y las emociones de los demás.
- Solidaridad: apoyar a las personas que se encuentran en situaciones difíciles.

2.1.1.4. Tipos de relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son necesarias para nuestro desarrollo personal y social, en los contextos donde nos desenvolvemos, por que sin interactuar con nuestros pares, como seres humanos no tendríamos sentido ni rumbo determinado, como seres sociales nos requerimos de los demás de manera horizontal.

Torres Cabrera (2017, p. 16), considera que los tipos de relaciones interpersonales son:

A. Relaciones Primarias.

Son un tipo de relación que se establecen de manera directa y estrechas como los vínculos familiares o conyugales, los cuales suelen ser más provechosos y son parte de la vida en común de manera permanente.

No es ajeno señalar que desde que inicia nuestra existencia, establecemos relaciones principalmente con nuestros padres y familiares que nos rodean con quienes se origina aquel vínculo infranqueable, y conforme transcurre la vida, generamos otros vínculos afectivos muy estrechos que suelen consignarse por durante la vida, entonces por la fortaleza del vínculo afectivo que nos une a los demás se considera que son relaciones primarias.

C. Relaciones Secundarias

Son relaciones espontáneas que no determinan posibles vínculos permanentes para interactuar, pero si pueden ser el inicio para establecerlo; éstas las relaciones son propias de un entorno laboral, el ejercicio profesional o actividad comercial.

Denominadas también relaciones circunstanciales, que pueden ser por un tiempo determinado o por un periodo indeterminado, sin embargo, este tipo de relaciones puede dar origen a establecer relaciones primarias, las relaciones secundarias pues son aquellas que nacen de la necesidad de estar vinculados con otras personas que tienen determinadas características

que de acuerdo a los intereses se complementan para lograr determinados objetivos personales; cabe señalar, que en este nivel de relaciones interpersonales pueden generarse fracturas definitivas sin tener consecuencias afectivas.

2.1.1.5. Características de las relaciones interpersonales

Los rasgos de las relaciones interpersonales son:

- Profundas o superficiales, podemos señalar dentro de este apartado las relaciones conyugales, vínculos familiares de primer y segundo grado entre otros que se consolidan de manera permanente y demostrando recíprocamente coincidencias; como también pueden establecerse las relaciones simples, temporales, espontaneas, efímeras que suelen establecerse en la rutina diaria de las personas.
- Amenas o conflictivas, las relaciones amenas son aquellas que se consolidan en distintos ámbitos de la vida de las personas, desde las afectivas, familiares y amicales, mientras que las relaciones conflictivas son aquellas que están caracterizadas por presentar un conflicto de intereses en común o diferencias de opiniones por alguna situación común.

2.1.1.6. Dimensiones de las relaciones interpersonales.

A. Aceptación social.

De acuerdo a Greco (2019), la aceptación social:

Se refiere a la cantidad de relaciones que mayormente son positivas entre los miembros de un grupo, por otro lado, los niveles de afecto son expresados de manera positiva que está relacionada al deseo de estar con alguien más; por lo tanto, la aceptación social positiva es singularmente sinónimo de una relación de amistad.

(p.4)

Al respecto se puede decir que, las personas establecemos vínculos con nuestros semejantes con la finalidad de interactuar y consolidarnos en la sociedad y el grado de compatibilidad con ellos determinará también ciertos niveles de admisión mutua, para sentirse placenteros en compañía o interacción con ellos a través de los diferentes modos de comunicación, esto implica también la necesidad de aceptar las diferencias de los demás, para asimilarlos y encontrar semejanzas que nos orienta a caminos prósperos. Por otro lado, también podemos agregar que siempre está latente la búsqueda de la aceptación y reconocimiento de los demás sea cual sea el camino o medio para lograrlo, como parte de la consolidación en la sociedad, otro de los mecanismos es el agrado sincero o no, que puede reflejar el nivel de autoestima de las personas, en casos esta aceptación puede resultar en una figura de dependencia respecto de las opiniones de los demás.

Por otro lado, Greco *et al.* (2019), menciona que “el rechazo tiene que ver con los vínculos negativos con los demás miembros del grupo. Por lo que son una forma negativa de afecto, vinculada al deseo de mantenerse distanciado de los demás, teniendo finalmente una actitud de desagrado” (p.6). Entendida como aquella actitud de aislamiento de ciertos grupos de personas con quienes no se tiene buenas expectativas de desarrollo ni de desenvolvimiento, es decir alcanza al extremo contrario de los beneficios de la aceptación, cuando el entorno se encuentra en situaciones desventajosas causa sensaciones de inseguridad donde no encaja la confianza, y toma especial relieve la expresión de apariencia de empatía para sobrellevar las relaciones interpersonales, sin embargo, la realidad genera una autoexclusión que resulta siendo negativo para los propósitos de la organización educativa.

B. La comunicación asertiva.

De acuerdo a Silva (2015), citado por Arce y Malvas (2013), menciona que “la comunicación asertiva es una cualidad del individuo para poner en conocimiento lo que cree,

piensa o siente sin incomodar u ofender a los demás y sin herir los sentimientos” (p. 47).

Es decir que los mensajes que se emiten se deben dar por los canales adecuados y respetando las circunstancias y de sobremanera expresándolo con respeto, teniendo como pilar fundamental la empatía sin vulnerar los sentimientos de los demás.

Por otro lado, Sanz (2005), afirma que:

Consiste en poner en manifiesto lo que se piensa sin ofender o atacar con palabras agresivas; que luego ni las disculpas sanan lo expresado. Las opiniones deben ser atinadas y acertadas, antes de expresar un punto de vista, se tiene que pensar en los efectos que pueden producir en los demás. (p.13)

También podemos añadir que la manifestación de pensamientos, sentimientos y necesidades se debe dar de manera directa, tranquila y que este en armonía con la práctica de los valores tales como el respeto y la empatía, asumiendo en el mismo sentido la responsabilidad de lo que se expresa.

Asimismo, Diaz Turizo & Salas (2019, p. 41), mencionan que “la comunicación asertiva es una manera de relacionarnos expresando sentimientos, pensamientos, opiniones y creencias de forma respetuosa, clara y honesta” considerando los citados autores se puede precisar que, asertividad implica tener la capacidad de establecer comunicación como parte de las relaciones interpersonales, poniendo en relieve las formas adecuadas en la expresión de nuestras ideas y sentimientos que a pesar de las circunstancias divergentes y complicadas debe prevalecer el respeto mutuo y la gestión de las emociones.

- **Expresión de ideas**

Diaz Turizo & Salas (2019), considera que:

Las emociones son reacciones subjetivas del ser humano que se expresan de

distinta manera ante determinadas circunstancias que le permiten materializar la tristeza, ira, alegría, miedo y otros sentimientos; en el campo de la convivencia, las emociones son importantes porque regulan la actitud humana que permite la interacción afectiva; por lo que resulta trascendental impulsar el desarrollo de capacidades que conlleven a gestionar las emociones de manera positiva (p. 48).

En ese sentido, se señala que las emociones son la exteriorización de los sentimientos, de las formas de pensar, de las reacciones a los que los seres humanos nos enfrentamos en nuestro diario vivir, entonces nuestras emociones dependerán básicamente de factores internos tales como el estado emocional, la automotivación y también dependerá de factores externos que devienen de nuestros pares, del entorno ambiental, etc. En cualquiera de los escenarios se debe tener la capacidad de auto regular nuestras reacciones y controlarlos para interrelacionarnos con nuestros semejantes.

Del mismo modo, según Beiza citado en Diaz Turizo y Salas (2019, p. 17), la inteligencia emocional desarrolla cuatro capacidades.

- Conciencia y conocimiento sobre sí mismo, capacidad para identificar nuestras potencialidades y debilidades; el mismo, que debe sintonizar nuestros pensamientos y sentimientos, para lograr seguridad y confianza en nosotros mismos.
- Capacidad para manejar las emociones personales, es decir la gestión de las emociones, control de los impulsos para actuar de acuerdo a las circunstancias y en lo posible ello beneficie al logro de objetivos propios o comunes; de igual forma se desarrolle la capacidad de perseverar ante situaciones contrarias a lo esperado, y ello debe ser un canal motivador hacia la consecución de objetivos.
- Conciencia social, es equivalente a la capacidad de ponerse en la posición de otras personas, es decir entender y comprender la diversidad de pensamientos y

sentimientos, expectativas y necesidades de los demás, lo que resumidamente se llama empatía, sin importar la función o responsabilidad que cumplen en la sociedad o entorno donde nos desenvolvemos.

- Habilidad social, es aquella capacidad que nos permite socializar con los demás, estableciendo diferentes formas de comunicación para influir, coadyuvar de manera individual o grupal.

También, es importante mencionar que la capacidad de gestionar las emociones permite en gran medida llegar al autoconocimiento, en función a ello orientar impulsos y reacciones hacia maneras adecuadas de exteriorizar la conducta, consecuentemente se asumirá una actitud empática respecto a nuestro entorno social y cultural.

- **Escucha activa**

Respecto a la escucha activa Diaz Turizo y Salas (2019), resaltan que “la escucha es la cualidad humana que origina los actos del habla, puesto que antes de hablar, leer o escribir, el ser humano activa la facultad escuchar para luego insertarse en una comunicación oral estructurada” (p. 48)

Asimismo, existen datos importantes, que producto de la investigación se tiene que “las habilidades comunicativas de escuchar, es la que se utiliza con mayor frecuencia, pero con cierto desmedro en la escuela no se desarrolla lo suficiente” (Aguilar citado en Diaz Turizo & Salas, 2019, pág. 50), se entiende que en la rutina de las personas, existen formas de interactuar y en ese tránsito comunicativo el más recurrente es aquello que nos permite emitir y recibir información para interrelacionarnos unos con otros de manera pertinente, es decir, una de las cualidades más frecuentes que se utiliza es el saber hablar y escuchar, sin embargo ello generalmente no sucede en la realidad, se suele ver con frecuencia que estas bondades naturales del expresar y oír son aun muy ajenas a su buen uso, provocando así situaciones de

incomprensión entre los interlocutores y conllevan generalmente a problemas de relaciones interpersonales.

- **Comunicación afectiva.**

Para iniciar el tema, primero debemos referir a Ribeiro (2003), quien señala que, “la comunicación es fundamental para la vida en sociedad, después de la existencia física en el mundo” (p.31) coincidiendo con la cita, es necesario resaltar que la comunicación adecuada es uno de los pilares de la convivencia en la sociedad, pero ello debe responder a establecer un diálogo orientado a un objetivo sin dañar sentimientos, sin causar confusiones, dudas ni interpretaciones negativas.

Asimismo, Becerra (2016), dice que “la comunicación afectiva es aquella interacción que permite una relación permanente, el mismo que evita el desgaste de las relaciones interpersonales” (p. 11) por ello, es vital que en todos los contextos donde la persona se desenvuelve, debe prevalecer la efectividad de lo que se piensa, y en lo posible se debe evitar la generación de conflictos que pueden dañar las relaciones interpersonales en sus diferentes niveles, pues estos determinan la calidad de las actividades que se realiza a nivel personal o laboral.

C. El respeto.

Citando a Dietrich (2004), menciona que “el respeto es el valor humano eje es de todas las virtudes, pues es la actitud fundamental de la existencia del ser humano” (p. 31). Es decir, que a partir del respeto se pueden construir las demás virtudes humanas para en este caso interrelacionarnos con asertividad.

Por otro lado, Negrón (2006), citado en Alvidrez (2016), considera que:

El respeto es el límite de las acciones humanas, hacer que no perturben a los demás,

respetando el comportamiento de los demás desde la forma de pensar, hacer y convivir, de acuerdo a las creencias que se construyen desde el seno familiar y van consolidándose como una ideología de la persona (p.14)

En ese sentido, es importante tener en cuenta que, el valor del respeto debe ser una práctica constante entre los seres humanos, que a pesar de las diferencias debe prevalecer el respeto como valor primigenio respecto a los demás valores derivados, solo con su práctica se conjugan los mecanismos de interconexión de las personas en cualquier ámbito.

2.1.2. Clima laboral

De acuerdo a Rojas (2006), considera que el clima laboral “es el conjunto de habilidades, características o expresiones permanentes de un ambiente laboral determinado los que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización e influyen sobre su conducta” (p. 71). Se puede precisar es que la percepción general de una realidad institucional que converge al total de los elementos que los componen para la consecución de objetivos comunes.

Asimismo, Rojas (2006, p. 32), considera que “el clima laboral es el medio ambiente humano y físico donde se realiza el trabajo cotidiano, generalmente suele influir en la satisfacción y consecuentemente en la productividad de la empresa” referido también, a aquel contexto en el cual los trabajadores se desenvuelven, su productividad dependerá de múltiples factores determinantes tales como las condiciones físicas, estructurales, interpersonales, el grado de satisfacción que sienten los empleados durante su desenvolvimiento.

2.1.2.1. Importancia del clima laboral

Existe una imperiosa necesidad permanente de mantener niveles de productividad aceptables, pero ello es posible solo con la implementación de las mejores condiciones para

concluir en un clima laboral para que los trabajadores logren desempeñarse con solvencia y eficiencia, poniendo en despliegue el talento, entonces la generación de las condiciones óptimas del clima laboral cobra especial importancia debido a que ello implica un aspecto subjetivo referido a aquellos aspectos de desarrollo personal de los trabajadores, mientras que el aspecto objetivo referido a las condiciones materiales, logísticas y de infraestructura que deben estar acorde con las necesidades constantes, para lograr los objetivos.

2.1.2.2. Características del clima laboral

Gómez (2015), señala que las características del clima laboral son “el ambiente donde se desempeñan los miembros de la organización, y como rasgos tienen las actitudes y valores de las personas por diversos motivos tales como el salario, insentivos niveles de satisfacción” (p. 18) en ese sentido, la percepción que tienen los miembros de la organización será producto de las condiciones en las que se desempeñan.

2.1.2.3. Desarrollo del clima laboral

Para Blácido (2018), destaca la necesidad de “contribuir un buen ambiente tanto a nivel del espacio físico donde los trabajadores se desempeñan, así como también consucirles a experiencias innovadoras que les permita fortalecer sus habilidades” (p. 56), en ese sentido, se estará conducido hacia la satisfacción plena, teniendo como base el respeto, el buen trato, que de todas maneras estandares saludables, creando ambientes cómodos.

Asimismo es indispensable promover una sana competitividad entre los miembros de la organización, tratando de encontrar el verdadero potencial de cada trabajador.

También es necesario, generar condiciones libre de perturbaciones, con iluminación necesaria, temperatura adecuada, fuera de distracciones que permitan el rendimiento máximo de los miembros de la organización, pero también es conveniente implementar situación de

flexibilidad en el cumplimiento de metas, para que se ejerza la toma de decisiones de manera libre y creativa.

2.1.2.4. Teorías del clima laboral

A. Teoría de Rensis Likert

La teoría de Likert, (1968) refiere que:

La actitud y reacción de los subordinados depende mayormente del personal administrativo y de las condiciones que perciben en la organización, respecto a parametros como la implementación, tecnología, estructura de la organización, salario, satisfacción, posicionamiento en la sociedad (p. 29)

Este postulado se reafirma para orientar a la eficacia individual que se fundamentan en la motivación del trabajador, para aspirar a un máximo rendimiento, con la finalidad de lograr metas organizacionales por ello Likert plantea aristas: variable independiente respecto a la evolución de la organización y los resultados, variable intermedia, mide el estado interno y subjetivo, y la variable final, están referida al resultado de las variables precedentes tales como la productividad, ganancia y pérdida; estos pueden estar dentro de distintos sistemas de organización.

B. Teoría de Litwin y Stinger

Plantea dimensiones que están relacionadas con la organización:

- Estructura, es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de las reglas, procedimientos, trámites, entre otros.
- Responsabilidad, referido a la autonomía y decisiones en el del trabajo.
- Recompensa, se refiere a los estímulos, premios recibidos por el desempeño.

- Desafío, se refiere a las expectativas y proposiciones que se establecen en el trabajo.
- Relaciones, relacionado con el ambiente de trabajo, el tipo de relaciones entre todos los miembros de la organización.
- Cooperación, se refiere a la existencia de un ambiente de cooperación mutua.
- Estándares, son aquellas metas establecidas en la organización para que se mida el rendimiento de los miembros.
- Conflictos, referido a la divergencia de las formas de pensar y hacer las cosas, sin embargo, debe prevalecer la conjunción para solucionar situaciones.
- Identidad, vinculado al grado de compromiso con la organización con los objetivos y mejora de la organización.

C. Teoría de Pritchard y Karasick

Enfatizan las teorías perceptuales tales como:

- Autonomía, es el nivel de libertad para tomar de decisiones y solución de problemas.
- Conflicto y cooperación, referido a la colaboración y apoyo entre los miembros de la organización.
- Relaciones sociales, es la atmósfera de las relaciones entre los miembros de la organización.
- Estructura, son aquellas formas de organización, tales como las políticas y directrices de la organización.
- Remuneración, es el salario que se entrega como recompensa al trabajo.
- Rendimiento, relación entre la remuneración y el trabajo realizado.
- Motivación, son estímulos generadores para el eficiente desarrollo del trabajo.
- Estatus, es la organización estructural de la organización y la importancia que se

establece a las diferencias.

- Flexibilidad, referido a la capacidad de adecuarse a los cambios constantes que debe implementarse.
- Centralización, vinculado a la toma de decisiones y las facultades que se delega.
- Apoyo, es la cooperación que realizan los subordinados frente a los de la alta dirección.

2.1.2.5. Tipos de clima laboral.

De acuerdo a Brunet citado en Flores (2021, p. 129), considera que existen cuatro tipos de clima laboral:

- Clima de tipo autoritario - explotador, se trata de un ambiente donde la alta dirección decide, sobre los trabajadores con condiciones, amenazas o miedos, ambiente donde no existe la comunicación horizontal.
- Clima de tipo autoritario – paternalista, ambiente en el cual la mayor decisión lo toma el directivo, mientras las demás decisiones lo asumen los de inferior jerarquía, es decir se tiene un cierto grado de confianza.
- Clima de tipo participativo – consultivo, la dirección considera que la participación es vital, por lo tanto, se evidencia la confianza en los miembros de la organización, en los subordinados, donde los condicionamientos son ocasionales.
- Clima de tipo participativo – grupo, situación en el cual los empleados forman un equipo, donde la comunicación se dá con libertad, la dirección muestra apertura para la confianza en los demás miembros de la organización.

De acuerdo a la naturaleza de las condiciones que se presentan en las entidades se puede ubicar en alguno de los tipos de clima laboral que están citados por el autor precedente, donde

sin lugar a dudas dependerá del tipo de organización, del tipo de líder que orienta a la institución educativa, inclusive se puede deducir que en el transcurso del tiempo una institución puede presentar diferentes tipos de clima laboral, es decir no es estático, sino la dinámica de las funciones, responsabilidades y de las proyecciones institucionales.

A. Factores de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales, relaciones sociales o relaciones humanas, tienen como propósito común establecer lazos entre semejantes que por diversos motivos encaminan una convergencia natural y permanente por ello Mar (2023, p. 68), establece algunas condiciones básicas para que este proceso tenga un resultado:

- Semejanza, las coincidencias entre personas es un mecanismo que hace posible una inmediata convergencia interpersonal para asuntos de conveniencia común.
- Reciprocidad, la existencia de coincidencia de dos o más personas implica un grado de empatía mutua.
- Familiaridad, la cercanía afectiva con las personas resulta siendo una condición favorable para entablar relaciones permanentes.
- Atracción, existencia de afinidad respecto a otras personas como posibilidad enorme para encausar relaciones.

2.1.2.6. Objetivos del clima laboral

ADECO, (2023, p. 31) precisa estratégicamente algunos objetivos que son el eje de una organización:

- Viabilizar una comunicación fluida entre los miembros de la organización
- Incrementar la confianza en los equipos de trabajo para involucrarse en las acciones y decisiones de la organización.
- Fortalecer el interesen para la consecución de las metas.

- Incrementar niveles de satisfacción, a través de la pertenencia colectiva.
- Evitar el ausentismo laboral.
- Mejorar los niveles de productividad de la organización.

2.1.2.7. Efectos del clima laboral

ADECO (2023, p. 41), considera que los efectos del clima laboral pueden darse de distinta manera:

A. Efectos positivos

Generar las condiciones óptimas en la organización, beneficia a todos los miembros como capital humano asumen mayor compromiso con los objetivos comunes, cuyo efecto inmediato es el incremento de la productividad.

B. Efectos negativos

Por otro lado, se precisa que un clima laboral deficiente puede traer consigo efectos retroactivos para la organización, como rasgos principales son la impuntualidad, improductividad, incumplimiento de metas, actitudes negativas y finalmente se genera un descontento, por otro lado también, puede darse debido a la fatiga emocional por la sobrecarga laboral no reconocida, asimismo se pueden tener:

- La pésima comunicación entre los miembros de la organización
- Un liderazgo desorientado que no responda a las expectativas comunes
- Ausencia de estímulos e incentivos.
- Desconsideración en los asuntos propios de los miembros de la organización, en la generación de su bienestar personal y familiar.

2.1.2.8. Dimensiones del clima laboral.

El ámbito del clima laboral, responde de acuerdo al enfoque, ámbito social y

planteamiento teórico; para efectos del presente estudio se considera el planteamiento de Saldaña (2018, p. 71), quien considera las siguientes dimensiones que permitirá orientarnos hacia la consecución de los propósitos en el presente estudio.

A. Motivación.

“La motivación se vincula con la conducta del ser humano y es una conexión que se basa en el comportamiento donde las causas internas y externas generan energía suficiente para generar en el individuo la energía necesaria en la realización de actividades que está dirigidas a un objetivo” (Peña, 2017, p. 58). La apreciación se puede señalar que, la motivación es un impulso subjetivo, cualidad inherente para tener motivaciones para emprender actividades con la finalidad de cumplir expectativas.

Del mismo modo, Gonzáles (2008), menciona que “la motivación es el conjunto de procesos mentales que relacionada con los agentes externos incitadores que influyen hacia la satisfacción” (p. 12). Es necesario consensuar con apreciaciones citadas respecto a la motivación, donde se resalta que la motivación es dependiente de aspectos internos y externos que determinan el grado de satisfacción respecto a algún asunto de interés.

a. Motivación extrínseca

De acuerdo a García (2018), quien hace referencia a que “los estímulos motivadores vienen de agentes externos al individuo; por tanto, esos factores son estímulos externos como los pecuniarios o el reconocimiento de los demás” (p.4). El hombre para satisfacer sus necesidades tiene el deber de desempeñarse en la sociedad realizando diferentes actividades que son para el bienestar de la sociedad, entonces cuando se establece un vínculo laboral con una organización como contraprestación de ello recibe un estímulo que generalmente es económico esto puede darse de acuerdo a las características del vínculo contractual, entonces esto es entendido como una motivación externa que viene de otros agentes distintos a él.

- **La retribución económica como motivación,** Para García (2016), la retribucion economica es:

Mientras el trabajador va increentando posición económica, paralelamente no le da importancia al dinero, entonces, el dinero poco a poco pasa a ser un elemento no motivador permanente, a comparación de un trabajador que si tenga necesidades esenciales que requiere cubrirlos. (p.8)

Uno de los bienes de mayor circulación es el dinero con el cual se da la generación del movimiento comercial, además permite satisfacer las necesidades, por ello el trabajo es una de las fuentes para obtener este bien económico como retribución y a la vez es una motivación para ejercer de mejor manera las actividades dentro de la organización.

- **Reconocimiento y prestigio social,** Según García (2016), considera que “es una fuente importante de motivación en ocasiones es superior el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad” (p. 9) un aspecto subjetivo y aún más gratificante es desempeñarse enarbolándole a la vocación y que esto tenga un impacto en la sociedad, con el que se busca obtener un estatus de valoración e importancia de lo que se realiza.

b. Motivación intrínseca

Citando a García (2018), quien considera que “es aquella energía que proviene del interior de la persona y se relaciona con las expectativas de desarrollo personal, vinculada también con el grado de satisfacción que tiene la persona al desarrollar una determinada actividad” (p. 22) es el impulso interno que a cada persona le motiva a realizar algo con agrado y placer, que no necesariamente va ser estimulado materialmente desde agentes externos a la persona; asimismo, es aquel impulso que nace por amor propio con el objetivo de conseguir la satisfacción personal.

- **Automotivación,** de acuerdo a Silva (2015), citado en Saldaña (2018), menciona que

“este aspecto individual, parte de uno mismo cuando planteamos metas y nos esforzamos para lograrlos” (p. 31), es decir que la automotivación es de carácter personalísimo que permite poner interés en una determinada tarea para lograr resultados que básicamente van a generar una satisfacción individual.

Por otro lado, Valencia (2017), menciona que “la persona con automotivación, sabe de sus capacidades y debilidades, se dispone con entusiasmo suficiente para desenvolverse en las actividades, esforzándose en fortalecer sus potencialidades y sobreponerse ante sus limitaciones, ve la realidad con objetividad y realismo” (p.4).

Implica que la automotivación se genera desde la esencia interna de la persona, asumiendo con reflexión y conciencia sus posibilidades y falencias para emprender actividades que se orienten a un propósito individual, aunque a veces trascenderá a un fin colectivo.

B. Condiciones de trabajo.

De acuerdo a De frutos (2016), menciona que las condiciones de trabajo “es el conglomerado de aspectos que determinan el desarrollo de una actividad determinada, el contexto en el que se realiza y lo que significa para el trabajador en su dimensión física, mental y social” (p. 13) se entiende que son elementos que complementan la labor diaria, es decir aquellos aspectos que permiten que el desempeño laboral se materialice en óptimas condiciones tales como el ambiente físico que repercute en el bienestar emocional del personal, además de ello las relaciones con los demás.

Asimismo, Chiavenato (2003), citado Suarez (2020), menciona que “las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización, es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto” (p. 54) coincidiendo con la acepción anterior; se refiere que,

el ambiente físico, la infraestructura donde se desarrolla el trabajador deben presentar las mejores condiciones tales como en la ventilación, color, capacidad que permite la movilidad de los trabajadores, así como espacios amplios para socializar con los demás trabajadores o integrantes de la organización.

a. Ambiente laboral

De acuerdo a Vargas (2020, p. 10), afirma que los ambientes laborales pueden clasificarse en tres grupos:

- **Ambiente Orgánico:** Es el aspecto que en condiciones no favorables pueden dañar la salud física y orgánica del trabajador:
 - Mecánico: comprendido por el equipamiento y las instalaciones.
 - Físico: Comprendido por la temperatura, humedad, aire, radiación, ruidos e iluminación.
 - Químico: compuesto por los agentes contaminantes del agua, aire, alimentos.
 - Biológico: referido a la existencia de bacterias, hongos que producen infecciones, estas condiciones se pueden originar por la existencia de la humedad, exceso de polvareda y otras partículas causantes.
- **Ambiente Psíquico:** Referido a factores ocasionados por nuevos sistemas de organización del trabajo y desarrollo tecnológico.
- **Ambiente Social:** Comprendido por las relaciones sociales existentes en la organización.

Es necesario también señalar que, además de haber mencionado genéricamente sobre las condiciones del trabajo, como parte integrante de ello, son los ambientes representado por la parte física, psicológica y social, en ese sentido, debe existir un ambiente orgánico que garantice que los trabajadores mantener la buena salud, evitando en lo posible la exposición

a posibles situaciones que provoque enfermedades o infecciones, asimismo, la capacidad del líder de la organización es una tarea inagotable que permite que los trabajadores, mantengan en lo posible un equilibrio psicológico para desempeñarse y más aún en el sector educación donde las facultades psíquicas deben ostentar una mayor atención, finalmente, como sabemos dentro de una organización se comparte experiencias y situaciones vivenciales con otras personas, entonces es concebible que el ambiente psíquico, el ambiente orgánico determinaran significativamente en el ambiente social, en aquella capacidad para desenvolverse en sociedad con los demás.

- **Materiales de trabajo**, Citando a Vargas (2020, p. 23), menciona que:

Los materiales de trabajo son un aspecto que inciden positiva o negativamente en el desempeño de un trabajador, entonces la condición o estado de conservación de los materiales influyen en diferentes aspectos como, tiempo de trabajo, eficacia, por tanto, serán positivos y contribuirá en el desenvolvimiento del trabajador y ello tendrá una influencia directa sobre la producción, el clima y satisfacción laboral.

Tratar el tema de materiales de trabajo sin duda abre divergencias posibilidades, unos señalan que son complementarios, sin embargo, existe otras versiones que los materiales son determinantes para definir el trabajo que se desarrolla, esto referido a la calidad, durabilidad, color y utilidad que va determinar la efectividad del trabajo.

D. Liderazgo.

Para Burgos (2016), el liderazgo “es la actividad permanente cuyo fin es generar mayor entusiasmo en los demás para que ejerzan una labor con mejor compromiso para la consecución de objetivos” (p. 6) es decir, que el líder presenta características positivas y orientada a lograr objetivos comunes, mantiene la unidad, conserva al tope las ganas de

superación de sus pares, se presenta como una personalidad incansable dinámica y optimista, capaz de solucionar dificultades, reorientar situaciones en la medida que lo amerite.

Además, Burgos (2016), añade que líderes “son aquellas personas que tienen cualidades propias y son capaces de orientar y dirigir a un grupo para lograr metas comunes” (p.5). Además de ello, después de haber desarrollado la concepción anterior, los líderes son aquellas personas dotadas de una condición natural para dirigir y orientar acciones conjuntas, sin embargo esa capacidad de dirección converge una variedad de situaciones reales por las que debe superar entre ellos, congeniar con un grupo plural en todos los aspectos, encontrar equilibrio en las diferencias, atender las opiniones de los demás, recibir críticas y convivir con el mal carácter de los demás saberlas asimilar y finalmente en lo posible no perder la unidad del grupo y a pesar de las dificultades siempre encaminarse hacia la consecución de los objetivos comunes.

a. Tipos de liderazgo

De acuerdo a Burgos (2016, p. 21), detalla que los tipos de líderes se agrupan en cuatro grupos:

- **Líder autócrata**, aquel que pone en conocimiento de los demás sobre las actividades realizadas.
- **Líder persuasivo**, aquel cuya cualidad es el convencimiento de una forma de hacer las cosas, para luego tomar decisiones en función a ello.
- **Líder consultivo**, es aquella persona que demuestra apertura a la participación de los demás miembros de la organización en la toma de decisiones.

- **Líder participativo**, son aquellos que permite que los demás integrantes de la organización deciden, y el líder consultivo se caracteriza por limitarse a moderar y establecer márgenes limitantes en las decisiones.
- **Liderazgo asertivo**, Torres (2017, p. 9), expresa que “el perfil del líder asertivo es el ideal para desarrollar actividades en equipo con participación y equilibrio dentro de las organizaciones” es pertinente señalar que no todos los líderes son ni siquiera similares hay de los más variados, conforme a su personalidad y formación adquieren singularidad en su forma de actuar, por lo que no existe un patrón único para definir que tal tipo de líder es de los más eficientes, debemos señalar también que los líderes modular su actuar de acuerdo a las circunstancias a las que se enfrentan al dirigir una organización y que no necesariamente serán acciones benevolentes, y ello los pondrá en una situación de asertividad.

Es necesario remarcar que el líder en una organización conforme se desarrollan los eventos y conforme también va relacionándose con sus pares que muchas veces son cambiantes, entonces ante la incertidumbre el líder debe ser capaz de modular su actuar, demostrando dominio de cualquier asunto, fortaleciendo sus habilidades y asimilando experiencias ajenas, para encaminarse hacia su mejor versión.

Por otro lado, es importante señalar que el líder en una organización debe ser capaz de encontrar en los trabajadores su potencial y resumirlos en un aporte para la organización y que ello permita lograr las metas conjuntas.

Dentro del proceder del líder en una organización, los patrones que van a permitir que actúen con pertinencia, será recurrente considerar a todos los integrantes de la organización como individuos con los mismos valores y derechos, por ende su mirada debe denotar un sentido de igualdad ante todos, y en esa línea debe mantener siempre emergente el respeto en todos

los ambitos, asimismo cada persona tanto el lider como los demas trabajadores de la organización asumen una responsabilidad que en el transcurso del tiempo van dirigidos a establecer una aceptacion de su conducta y sus consecuencias.

2.2. Marco conceptual

- **Relaciones interpersonales:** De acuerdo a Martínez (2009), las relaciones interpersonales “son vínculos interactivos que se establecen entre dos o más personas, relaciones que son propios de los seres humanos en sociedad para cumplir determinados fines” (p.2).
- **Clima laboral:** Según Rojas (2006), el clima laboral “es el conjunto de habilidades, características o expresiones permanentes de un ambiente laboral determinado los que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización e influyen sobre su conducta” (p. 71).
- **Inteligencia emocional:** Para Arenas, (2014) la inteligencia emocional es “el manejo inteligente de los estados emocionales de manera voluntaria conllevando al trabajo en favor de los demas, con el propósito de orientar el comportamiento” (p.18).
- **Personal directivo:** Para Minzberg, (1991) “el directivo es quien ejerce la acción de dirigir, recibe diferentes nombres como los de director, superior, gerente, presidente” (p. 6)
- **Personal docente:** Según Marcelo (1989) el docente es una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público, profesional que proporciona privilegio, autoridad y reconocimiento social” (p. 9)

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1. A nivel internacional

Leon, S. (2018, p. 2) tesis titulada “impacto del clima laboral sobre el rendimiento laboral del docente” desarrollado en la Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador, donde se tuvo como objetivo identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente en el campo laboral de una institución. El método aplicado es Regresión Múltiple, utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta. La aplicación del modelo en su conjunto presenta un buen ajuste con $R^2 = 0.8711$, es decir las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Los resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos.

Espinosa, (2018, p. 16) en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sánchez Garzón, utilizó el tipo de investigación crítico propositivo, en donde se consultaron fuentes primarias por medio de una encuesta realizada a la muestra calculada, e información secundaria a través de internet, revistas y fuentes bibliográficas. La población de la presente investigación está conformada por el personal directivo, docentes, auxiliares, personal administrativo y un asistente. La muestra para la presente investigación será de 60 personas, se utilizó como técnica la encuesta mediante el instrumento el cuestionario. Se llegó a las siguientes conclusiones: la primera conclusión precisa que se ha observado la realidad problemática de la institución, en donde se evidencia que el 61%, de acuerdo a la encuesta demuestran dificultades en cuanto a la comunicación, conllevando de esa manera al empobrecimiento de las relaciones interpersonales. Asimismo, la segunda conclusión evidencia que quienes están al mando de la institución educativa, no motivan a sus trabajadores,

sabiendo de por sí que la autoestima, es uno de los pilares de la personalidad, y en ausencia de esta, el personal de dicha institución, se ve minimizado, así lo demuestra la encuesta aplicada, que da como resultado que un 61% evidencian carencias motivacionales.

El estudio nos refleja que la motivación es un elemento subjetivo indispensable de las personas para realizar con efectividad tareas comunes, sin embargo, se deduce que como seres humanos estamos sujetos a la influencia de factores externos, a las condiciones estructurales o interpersonales donde nos desenvolvemos y muchas veces definen si son motivantes o desmotivantes y en el estudio se precisa la influencia de factores externos que definieron la actuación de los trabajadores.

Asimismo, Mejía (2015, p. 15), en su tesis de maestría titulada “Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa”, realizado en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, en mayo del 2015, con el objetivo de identificar las relaciones entre los principales factores del clima organizacional. Siendo una herramienta clave para crear la ventaja competitiva en cuanto a la calidad de su servicio, la metodología que se enmarca en este estudio es de naturaleza no experimental, es también conocida como Ex Post Facto, o término que proviene del latín y significa después de ocurrido los hechos. El tipo de estudio es de tipo descriptivo, transversal de campo y correlacional. El instrumento que se utilizó fue la de cuestionario para una población de 30 colaboradores del CENDI, siendo docentes, personal administrativo y de intendencia. Llegando a las siguientes conclusiones:

- En todo trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, el cual puede ser logrado a través de un clima laboral de la dirección hacia sus trabajadores.

- Se tiene que trabajar más en los factores de condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo; son las que dan parámetros para seguir trabajando con más compromiso para que genere un ambiente motivacional.

El estudio precisado nos refleja que el clima laboral es indispensable para generar en los trabajadores un ambiente adecuado que les conduzca de manera comprometida hacia las metas institucionales, el estudio, aporta significativamente a la presente investigación en el sentido que también tocamos el grado de compromiso en función a las relaciones interpersonales, además de ello, dentro de la variable clima laboral se considera las condiciones de trabajo que son parte fundamental.

Quinto, F. (2018, p. 5) La investigación denominada Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018, donde el objetivo fue establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018, la población de estudio fueron los 20 docentes con nombramiento de la jornada matutina, la información se recolecto a través de dos cuestionarios, uno mide el clima laboral y consta de un cuestionario de 46 ítems con escala tipo Likert donde se les asignaron los valores de (1) Muy bajo/a, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto y (5) Muy Alto/a, este instrumento tiene una confiabilidad de 0,955 según el Alfa de Cronbach, otro cuestionario mide las relaciones interpersonales y consta de 19 ítems con escala tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), este instrumento tiene una confiabilidad de 0,946 según el Alfa de Cronbach, la investigación fue no experimental de tipo correlacional causal y se procesaron los datos de manera cuantitativa y cualitativa a través de los programas IBM SPSS Statistics 22 y Excel. Los resultados obtenidos de este estudio correlacional causal indican que el 45% de los docentes

califican en nivel medio el clima laboral y en nivel alto las relaciones interpersonales, además con los valores p : 0,266; Rho : -0,261 y regresión lineal R : 0,039 (3,9%) se concluye que el clima laboral no influye significativamente en las relaciones interpersonales de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.

Toalongo, (2018) ha realizado una investigación titulada “los valores humanos y las relaciones interpersonales en la formación integral de estudiantes de educación general en la comunidad de Surampalti 2018” (p. 43) desarrollado en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca – Ecuador, para optar el grado académico de maestro en educación, que ha tenido el objetivo de demostrar el impacto de la formación en valores y las relaciones interpersonales en la etapa escolar, teniendo como método inductivo-deductivo, aplicandola tecnica de la entrevista y encuesta, donde se tuvo como resultado que, poner en practica los valores permite fortalecer las relaciones interpersonales y ello contribuye significativaente en el desarrollo integral de los estudiantes.

2.3.2. A nivel nacional

Blácido (2018), en su tesis titulado “Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurin 2018” (p. 27) para optar en grado académico de maestro, desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes, siendo la muestra un total de 65 docentes, utilizandose ademas el coheficiente de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis, llegándose a la siguiente conclusión que, se determinó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad, habiéndose obtenido un rho de Spearman = 0, 115.

García (2022), en su tesis para optar el grado de maestro titulado “Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlinico de Lima - 2022” (p. 33) realizado en la Universidad Cesar Vallejo – Perú, teniendo como objetivo determinar la relacion entre la motivacion laboral y las relaciones interpersonales, estudio de carácter observacional, correlacional y prospectivo, teniendo como muestra a 93 profesionales, aplicándose la técnica de la encuesta; se tuvo como resultado que se evidencio un buen nivel de relaciones interpersonales en un 75.3% y tambien buena motivacion laboral reflejado por el 88.1%, identificandose una relación significativa directa media y debil entre las interacciones personales ($p=0.001$; $Rho=0.349$) y motivación personal, concluyéndose que, mientras mejores sean las relaciones interpersonales, mejor será la motivación laboral.

Vargas (2019, p. 41), tesis desarrollada para optar el grado académico de maestro y titulada “Clima institucional y su relación con la calidad de gestión educativa en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martin” Universidad Nacional Mayor de San Marcos, teniendo como objetivo determinar la relación entre las variables clima institucional y calidad de la gestión educativa, con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicándose una encuesta a 30 personas, asimismo, se ha utilizado la prueba estadística de coeficiente de Spearman donde se reflejó que existe una correlación positiva débil de 0.298 y el p-valor de 0.012.

Mallqui (2016), con su trabajo para optar el grado de maestría en educación, las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes en el Instituto Superior Público Honorio Delgado Espinoza de Cayma - Arequipa - 2015” (p. 38), de la Universidad César Vallejo Arequipa - Perú, teniendo como objetivo determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes del instituto Superior Público Honorio Delgado Espinoza – Cayma - Arequipa, realiza

una investigación de tipo no experimental, transversal y correlacional. Se aplica el método inductivo-deductivo. La inducción expresa el movimiento de los particulares a lo general, o sea se llega a la generalización partiendo del análisis de casos particulares, mientras la deducción expresa el movimiento de lo general a lo particular. Para la recopilación de los datos se utilizó la técnica de la encuesta permitiendo recoger la información referida a las relaciones interpersonales y clima organizacional. Una de las conclusiones más resaltantes en este trabajo de investigación es que:

El nivel de Relaciones interpersonales percibido por los docentes del Instituto Honorio Delgado Espinoza se cataloga como medianamente confiable y lo representa el 50% de los docentes.

La investigación en precisión, indica que el carácter de las relaciones interpersonales presenta deficiencias, los cuales se deben regular y consecuentemente deben reorientarse, este panorama nos indica que efectivamente existen factores que influyen considerablemente para que se tenga una realidad donde los mismos trabajadores aprecian que no existe un grado suficiente de confiabilidad entre los trabajadores, elemento indispensable para establecer relaciones interpersonales en óptimas condiciones, entonces al tener una similitud con el presente estudio en razón a la variable relaciones interpersonales que podrían resultar que se presenten con índices similares, menores o mayores en grado de confiabilidad respecto a las relaciones entre los trabajadores, entonces ello podría repercutir en el clima laboral de las instituciones educativas.

Asimismo, Mendoza (2018), en su tesis profesional titulada, “Relaciones interpersonales y clima laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, en la Universidad Nacional de Trujillo”, estudio realizado para obtener el título profesional y teniendo como objetivo de explicar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima

laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, utilizando técnicas de recolección de datos como la entrevista y encuesta, llegando a las conclusiones principales:

El 64% de los empleados califican que mantienen deficientes relaciones interpersonales, situación que dificulta el trabajo en equipo y afecta el clima laboral que permita brindar unos servicios de calidad al público usuario, además de presentar siempre conflictos internos que ponen en alto riesgo al clima laboral en desmedro de la calidad de atención al público. (p. 128)

En efecto, en la investigación realizada refleja que las relaciones interpersonales son el eje elemental para desarrollar las actividades institucionales y que ello debe tener como consecuencia un ambiente ideal para que se desprenda el servicio que se ofrece, tanto más cuando se trata de una entidad educativa que interactúa con seres humanos donde tiene que primar un clima laboral agradable, por tanto, esta investigación, podría avizorarnos que puede resultar similar situación en la investigación que se está desarrollando, respecto a las relaciones interpersonales, que al darnos cuenta es un tema de atención sensible y urgente porque, en diferentes contextos se presenta como problema permanente.

Asimismo, Tafur (2019), en su investigación titulada “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores del Hospital Pacasmayo”, realizado para obtener el título profesional, en la Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo principal fue explicar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores del Hospital Pacasmayo, teniendo como técnicas de recolección de datos la recopilación documental, observación y entrevista, finalmente llega a las siguientes conclusiones:

El 57% de los trabajadores consideran tener un bajo nivel de aceptación en el grupo, mientras que el porcentaje similar considera que el nivel de

comunicación es deficiente, aspectos que influyen negativamente en el clima laboral y las tareas institucionales (p. 234)

También, se puede rescatar que esta investigación está directamente relacionada, con la tesis que se viene desarrollando, en el sentido que, se trata directamente con la variable relaciones interpersonales y clima laboral, en tal sentido podríamos llegar a obtener resultados similares, entendiendo que los integrantes de la organización tienen una sensación que en un gran porcentaje no existe aceptación mutua, además que la comunicación es deficiente, en síntesis se deduce que las relaciones interpersonales tienen bajos índices, que trasciende al clima laboral y consecuentemente se supone que las metas comunes no se logran de manera pertinente.

León, (2014, p. 18) de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos en su tesis para obtener el grado académico de Magister titulada El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2014, utilizó la investigación básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra - de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados.

Se llegó a las siguientes conclusiones: El primero manifiesta que el clima organizacional, tiene una relación estrecha, con la capacidad del liderazgo, del director, se llega a esta conclusión porque de acuerdo a la Prueba de Pearson, de 0,912, existe correlación entre estas dos variables, clima organizacional y estilo de liderazgo, aceptándose como cierta la hipótesis alterna.

Asimismo, la segunda conclusión manifiesta que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con la dimensión denominada comunicación, así lo demuestra la prueba de Pearson, que arroja resultados de 0,824, evidenciándose así que la comunicación es uno de los pilares que se debe tener en cuenta para generar un clima organizacional óptimo.

2.3.3. A nivel local

Vilca (2021), en su investigación para optar el grado académico de maestro que titula “El Clima organizacional y relaciones interpersonales en el instituto de educación Superior Pedagógico Público Virgen del Carmen” desarrollado en la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, estudio cuantitativo, teniendo como objetivo fue determinar el nivel de relación existente entre el clima laboral y las relaciones interpersonales, de tipo teórico o básica, en el nivel correlacional y descriptivo, utilizándose la encuesta que ha sido aplicada a 51 personas; se llegó a los siguientes resultados, el nivel del clima organizacional es regular, mientras que las relaciones interpersonales llegan a un nivel alto, y se llegó a la siguiente conclusión que, existe una correlación igual a 0.886 en la prueba de correlación de R-Pearson, es decir que hay una asociación directa y significativa entre variables de estudio.

Villafuerte, M. (2019, p. 47), en su tesis titulada “habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019” desarrollado para optar el grado de maestría en docencia universitaria, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes, con un diseño no experimental, de tipo correlacional, teniendo como muestra a 80 estudiantes, en el que se demostró que existe una relación directa y significativa entre las variables de habilidades blandas y expectativas laborales, además de comprobar la intensidad de la relación de las dimensiones de ambas variables, dando como conclusión que mientras mayores son las

habilidades blandas, mayores serán expectativas laborales de los estudiantes de los estudiantes que ejercerán la profesión docente.

Gamarra, B. (2021), en su tesis titulada “clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud Class de San Jerónimo - Cusco - 2019” desarrollado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para optar el grado de maestro en salud pública, estudio que tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral, cuya metodología de estudio fue de tipo descriptivo correlacional teniendo como muestra a 61 sujetos muestrales, se recabó información a través de la encuesta, teniendo finalmente como resultado que, no existe correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, rechazándose la hipótesis de investigación y aceptándose la hipótesis nula, es decir el clima organizacional es independiente de la satisfacción laboral (p. 27)

Salas, M. (2019, p. 36) en su tesis titulada “Estrés laboral y relaciones interpersonales de docentes de I.EE JEC periféricas del ámbito de la UGEL Cusco – 2019, realizado en la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, para optar el grado de maestro en gestión de la educación, teniendo como objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, con el tipo de investigación básica, de diseño no experimental, en el nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 111 docentes, se recabó información a través de la técnica de la encuesta, y se llegó a determinar que, existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales.

Bohorquez, Z. (2018, p. 52), en su tesis titulada “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los servidores administrativos de la municipalidad provincial la convención - Cusco, 2018” realizada en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para optar el grado académico de maestro en administración en gestión pública y

desarrollo empresarial, teniendo como objetivo de establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, con un tipo de investigación cuantitativo, el nivel es descriptivo correlacional, con diseño no experimental, teniendo el método deductivo, aplicándose además la encuesta a 138 personas, y resultaron que, las relaciones interpersonales están en función de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y reducción de conflictos, y estos aspectos se relacionan directamente con el rendimiento laboral con un valor de Chi cuadrado de $\chi^2 = 122,131$, es decir, cuando mejora las relaciones interpersonales se tendrá también una mejora en el rendimiento laboral y finalmente se confirma la hipótesis planteada.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas, Apurímac 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La dimensión aceptación social se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas - Apurímac, 2023.
- La dimensión de comunicación asertiva se relaciona directamente con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas - Apurímac, 2023.
- La dimensión de respeto se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas - Apurímac, 2023.

3.2. Identificación de variables e indicadores

3.2.1. Variable 1: Relaciones Interpersonales

3.2.1.1. Dimensión: Aceptación Social.

Indicadores:

- Vínculos positivos
- Vínculos negativos

3.2.1.2. Dimensión: Comunicación asertiva.

Indicadores:

- Expresión de ideas
- Escucha activa

3.2.1.3. Dimensión: Respeto:

Indicadores:

- Respeto al pensar
- Respeto al hacer
- Respeto al convivir

3.2.2. Variable 2: Clima Laboral

3.2.2.1. Dimensión: Motivación.

Indicadores:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

3.2.2.2. Dimensión: Condiciones de trabajo.

Indicadores:

- Ambiente físico de trabajo
- Implementos de trabajo

3.2.2.3. Dimensión: Liderazgo.**Indicadores:**

- Autoritario
- Participativo
- Consultivo

3.2.3. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variable relaciones interpersonales

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--|---|--|---|
| <p>Variable 01: Relaciones interpersonales</p> <p>Definición conceptual Las relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad y en ámbitos que la sociedad determina como laboral. (Martínez, 2009).</p> <p>Definición operacional Es el intercambio de vivencias con los demás</p> | <p>Aceptación social Capacidad de involucrarse dentro de un grupo.</p> <p>Comunicación asertiva Forma efectiva de recibir y comunicar opiniones.</p> <p>Respeto Valor humano elemental para interactuar con los demás.</p> | <p>Vínculos positivos</p> <p>Vínculos negativos</p> <p>Expresión de ideas</p> <p>Escucha activa</p> <p>Autorespeto</p> <p>Con los demás</p> <p>Al convivir</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe el reconocimiento y valoración mutua. 2. Existe un clima positivo y cordial. 3. Se promueve la confianza a través de expresiones afectivas. 4. Se genera malestar en los miembros. 5. Se genera situaciones de inseguridad. 6. Comunicación horizontal entre los miembros de la institución educativa. 7. Actitud de empatía entre los miembros de la institución educativa. 8. Comunicación clara y directa sin generar confusiones o mal entendidos. 9. Existe tolerancia en el diálogo. 10. Se presta atención a la expresión de ideas de los demás. 11. Se recrimina e interrumpe cuando otro está hablando. 12. Comportamientos impropios. 13. Desobedecer los acuerdos democráticos. 14. Existe críticas frecuentes. 15. Se propala comentarios negativos que faltan a la verdad. 16. Predomina un ambiente de amistad. 17. Existe un ambiente de familiaridad. 18. Se respeta la esfera personal en el trabajo. 19. Existe intromisión en el cumplimiento del trabajo. 20. Falta compromiso con la institución. |

Nota: Elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de variable clima laboral

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--|-------------------------------|---|--|
| Variable 02: Clima laboral Definición conceptual Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. (Rojas, 2006) | Motivación | Motivación intrínseca Impulso interno que conlleva al esfuerzo | 1. Me siento capaz de desempeñarme de manera óptima. 2. Mi trabajo me permite desarrollarme continuamente. 3. La identificación con la institución es del más alto. 4. Se promueve la formación continua de los trabajadores. 5. Tengo libertad para tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad. 6. Tengo posibilidades de participar y proponer mejoras. 7. Me siento reconocido cuando obtengo logros. 8. La remuneración está acorde a mis expectativas. 9. Se realiza el trabajo de manera integrada y cooperativa. 10. Existencia de grupos por diversas diferencias. 11. Existe diferencia de trato con los que cumplen diferentes funciones. 12. La infraestructura cuenta con los espacios y ambientes adecuados. 13. Se distribuye equitativamente material de trabajo. |
| | | Motivación extrínseca Estimulo externo que impulsa a realizar actividades | 14. Existe buena administración de los recursos. 15. El directivo es un agente de cambio. 16. El directivo aprovecha el potencial de su personal. 17. El directivo muestra atención a los intereses y dificultades del personal. 18. Se interesa por el éxito del personal. 19. Limita la participación conjunta. 20. Impone decisiones unilaterales 21. Demuestra actitud prepotente. 22. Se establece una forma de trabajo cooperativo. 23. Se asignan responsabilidades en actividades comunes. 24. Involucra a los demás en la toma de decisiones. 25. Cumplimiento estricto de las normas de trabajo. 26. Posibilidad de pactar acuerdos internos. |
| Definición operacional Ambiente donde comparten labores determinadas personas | Condiciones de trabajo | Ambiente de trabajo Lugar donde se desenvuelve el trabajador | 27. Se cumple las responsabilidades de manera libre. |
| | | Implementos de trabajo Equipamiento del personal de trabajo | |
| | Liderazgo | Visionario , impulsor de cambio | |
| | | Autoritario , cumplidor de las normas | |
| | | Participativo , genera espacios de diálogo. | |
| | | Burocrático , cumple plazos establecidos | |
| | | Liberal , deja a voluntad de los trabajadores el cumplimiento de tareas | |

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica

El distrito de Huancarama, fue creado por Ley N° 9910 el 19 de enero de 1944 en el primer Gobierno de Manuel Prado Ugarteche, llamado orgullosamente la perla de Apurímac, ubicado en la sierra sur del Perú a una altitud de 2980 m. s. n. m, con una superficie de 159 km² se sabe históricamente Huancarama fue declarado Villa por el Libertador Don Simón Bolívar el 21 de junio de 1824, de acuerdo al reporte de (Informática, 2018) se cuenta con un total de 12.875 habitantes, el distrito de Huancarama está conformado por las comunidades de Carhuacahua, Chihuarqui, Huancarama, Pararani, Tambo, Arcahua, Llaqtabamba, Pampaura y Pichiupata.

La presente investigación se ha realizado en las instituciones educativas del nivel primaria de la jurisdicción distrital de Huancarama, de la provincia Andahuaylas y del departamento de Apurímac en el año 2023, cuya ubicación geográfica son:

- Por el norte : Pacobamba
- Por el este : Con el Distrito de Abancay
- Por el oeste : Con el distrito de Kishuará
- Por el sur : Con el Distrito de Pichirhua

4.2. Tipo de investigación

El presente estudio se ha enfocado dentro del tipo de investigación conforme se señala a lo

siguiente (Mejía, 2005):

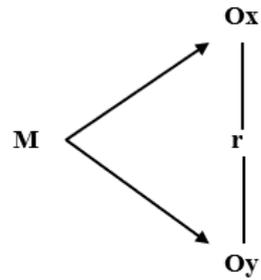
- *Según el objeto de estudio es básica o pura*, que en este caso se toma como referencia los datos existentes respecto a las variables, que sirven como referencia para este estudio.
- *Según el tipo de datos empleados es cuantitativo y cualitativo - mixto*.
- *Según la manipulación de variables, es no experimental*, por que la intención en el presente estudio no es la aplicación de alguna fórmula o manipulación de un determinado fenómeno, se limita a conocer la naturaleza de las variables.
- *Según el periodo de tiempo, es transeccional*, porque se recabará datos en un espacio y tiempo determinado.

4.3. Nivel de investigación

De acuerdo a los propósitos y naturaleza del presentes estudio, ha respondido al nivel descriptivo correlacional, donde se ha identificado las características de la variable relaciones interpersonales y la variable clima laboral, así como el grado de influencia de primera respecto a la segunda variable.

4.4. Diseño de investigación

Siendo el presente estudio de diseño no experimental “no se construye situaciones para sacar conclusiones, sino que se trata de percibir situaciones existentes, es decir no se manipulan las variables de estudio” (Hernández, 2014). También, se debe precisar que el estudio responde al diseño correlacional de corte transaccional, en el sentido, que los datos se recolectan en un momento determinado, que permiten recabar datos para describir y establecer relaciones entre variables de estudio.



Donde:

M : Muestra de estudio

Ox : Relaciones interpersonales

Oy : Clima laboral

r : Relación de la variable relaciones interpersonales en la variable clima laboral

4.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis ha estado conformada por el director, docente y personal administrativo de las instituciones educativas del nivel primario de la jurisdicción del Distrito de Huancarama y los ítems del cuestionario de las variables de estudio.

4.6. Población de estudio

Está conformado por 87 personas que lo integran el director, docente y personal administrativos de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama.

Tabla 3

Población de estudio

| Institución Educativa | Nº | Personal directivo | Personal docente | Personal administrativo | Ámbito |
|------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------|
| Sagrado Corazón de Jesús | 54084 | 1 | 10 | 4 | Urbano |
| Pampahura | 54129 | 0 | 3 | 0 | Rural |
| Arcahua | 54087 | 0 | 5 | 1 | Rural |
| San Gabriel | 54955 | 1 | 6 | 1 | Urbano |
| Karhuakahua | 45472 | 0 | 4 | 1 | Rural |
| Sotapa | 54130 | 0 | 3 | 1 | Rural |
| Chihuarque | 54654 | 0 | 4 | 0 | Rural |
| Mateclla | 54679 | 0 | 3 | 1 | Rural |
| Los Ángeles | 54651 | 0 | 2 | 0 | Rural |
| Pichiupata | 54133 | 1 | 5 | 1 | Rural |
| Llactabamba | 54710 | 0 | 3 | 0 | Rural |
| Huancarama | 54085 | 1 | 13 | 4 | Urbano |
| Tambo | 54086 | 0 | 1 | 0 | Rural |
| Sayhua | 54711 | 0 | 3 | 0 | Rural |
| Acco | 54131 | 0 | 1 | 0 | Rural |
| Soccoro | 54475 | 0 | 3 | 0 | Rural |
| SUBTOTAL | | 4 | 69 | 14 | |

Nota: Reporte de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancarama 2023

4.7. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra ha sido determinado por el total de las unidades de análisis, comprendidos en el ámbito urbano que son un total de 41 personas.

Tabla 4

Tamaño de muestra

| Institución Educativa | Nº | Personal Directivo | Personal Docente | Personal Administrativo | Ámbito |
|---------------------------------|-------|--------------------|------------------|-------------------------|--------|
| Sagrado Corazón De Jesús | 54084 | 1 | 10 | 4 | Urbano |
| San Gabriel | 54955 | 1 | 6 | 1 | Urbano |
| Virgen De Fátima | 54085 | 1 | 13 | 4 | Urbano |
| <i>Sub – total</i> | | 3 | 29 | 9 | |
| <i>Total, de muestra</i> | | | 41 | | |

4.8. Técnicas de selección de muestra

La técnica de la selección de muestra es tipo *no probabilística intencional* o por conveniencia, donde los elementos centrales son el personal directivo, docente y administrativo y estos estén comprendidos preferentemente en la misma institución educativa.

4.9. Técnicas de recolección de información

En el presente estudio se ha aplicado la técnica de la encuesta, a través del instrumento de escala de Likert para ambas variables, el mismo que se detalla a continuación:

Para la variable, relaciones interpersonales, se ha elaborado una encuesta que su contenido ha sido tomado como referencia complementaria los ítems planteados por (Toscano, 2018) en su tesis de grado de maestro; en esta variable se contó con tres dimensiones y se utilizó la escala de Likert que nos ha permitido recolectar datos a través de 20 ítems detallados de la siguiente manera:

- La dimensión aceptación social, está comprendido del ítem 1 al 5.
- La dimensión comunicación asertiva, comprende del ítem 6 al 11.

- Mientras que la dimensión de respeto consta del ítem 12 al 20.

Asimismo, de manera uniforme en el cuestionario se tuvo las opciones en función a situaciones con valores progresivos respectivamente tales como:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Para la variable clima laboral, se ha diseñado una encuesta que ha sido complementado con los ítems planteados por (Arce, 2018) en su tesis de maestría, y se ha planteado otros de acuerdo a las tres dimensiones, dentro de la escala de Likert que contiene 27 ítems que están distribuidos de la siguiente manera:

- La dimensión de motivación, comprende del ítem 1 hasta el 11.
- La dimensión de condiciones de trabajo, comprende del ítem 12 al 17.
- Mientras la dimensión de liderazgo, comprende del ítem 18 al 27.

Cabe precisar que, en esta variable fueron cinco las opciones que se han considerado para la recolección de datos, con sus respectivos valores cuantitativos, como se detalla a continuación.

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

La encuesta, estuvo dirigida a personas adultas conformadas por el personal directivo, docente y administrativo, quienes han tenido la posibilidad de marcar con un aspa como respuesta la

opción que consideren de su preferencia, además de ello el cuestionario ha sido aplicado de manera directa y personal por el investigador.

- **La confiabilidad**, el instrumento de la escala de Likert en el presente estudio resultó pertinente en el sentido que los elementos que lo componen presentan una aceptable consistencia.

- **La validez**, la escala de Likert como instrumento de recolección de datos, contiene ítems que están sustentados teóricamente y describen, pronostican las cualidades de posibles datos relacionados a las variables de estudio, además de responder a los intereses del presente estudio.

- **Objetividad**, la escala de Likert se ha aplicado de manera uniforme a las unidades de análisis, asimismo este instrumento fue aplicado por el mismo investigador para garantizar la transparencia y veracidad del contenido de la aplicación.

4.10. Técnicas de análisis e interpretación de la información

La interpretación de los datos se ha realizado luego de haber procesado en el programa Excel y el Software SPSS, la estadística inferencial para la prueba de hipótesis con la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, la cual nos permitió aceptar la hipótesis y conocer el grado de relación y consecuentemente el nivel de significancia de variables.

Finalmente, se tendrán tres niveles de baremos que responderán a la interpretación propiamente dicha respecto a las variables y son, deficiente, buen y regular que resultan de la ponderación de la escala de Likert.

4.11. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Para el desarrollo del análisis estadístico es conveniente contrastar que los datos siguen una distribución normal, entonces se ha realizado la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que nos permite contrastar las hipótesis de estudio planteadas.

Entonces, considerando que “la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, es aplicable cuando se analicen muestras compuestas por menos de cincuenta elementos muestrales” (Parada, 2019).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5. RESULTADOS

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Análisis de confiabilidad

Considerando que “la confiabilidad de un instrumento de medición al grado de su aplicación reiterada al mismo objeto que resulta también resultados iguales” (Hernández, 2014) asimismo, amplía que el instrumento aparte de ser confiable debe contener validez de contenido, de criterio y de constructo, entonces se tendrá una relación positiva entre confiabilidad y validez.

A. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Es coeficiente que permite conocer la consistencia interna del instrumento de recolección de datos, es decir las preguntas o ítems que ha sido planteadas, con alternativas politómicas, cuyos valores indican el rango en el cual están los datos, por ende, se debe considerar que:

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

k: Número de ítems del cuestionario

S_T^2 : Varianza total del instrumento

$\sum S_i^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems

Y resultado de la operación es:

Estadística de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Tabla 5

Estadística de confiabilidad - Alfa de Cronbach

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,958 | 47 |

Fuente: cuestionario

En el que se tiene los rangos del coeficiente de fiabilidad son:

Tabla 6

Rangos de alfa Cronbach

| Alfa de Cronbach | Consistencia interna |
|-------------------------|----------------------|
| $\alpha \geq 0,9$ | Excelente |
| $0,8 \leq \alpha < 0,9$ | Buena |
| $0,7 \leq \alpha < 0,8$ | Aceptable |
| $0,6 \leq \alpha < 0,7$ | Cuestionable |
| $0,5 \leq \alpha < 0,6$ | Pobre |
| $\alpha < 0,5$ | Inaceptable |

5.1.2. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Realizar la prueba de normalidad es una garantía para saber las cualidades del conjunto de datos se distribuyen de manera normal y no presentan anomalías.

Conforme a la naturaleza de los datos manejados en el presente estudio, cuya muestra es 41, entonces es conveniente realizar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, cuyo resultado es el siguiente

$$W = \frac{\left(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)} \right)^2}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Tabla 7

Prueba de normalidad - Shapiro Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Relaciones Interpersonales | ,951 | 41 | ,079 |
| Clima Laboral | ,961 | 41 | ,175 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

- Si p - valor es menor o igual que alfa, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a es decir los datos no tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas no paramétricas.
- Si p - valor es mayor que alfa, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , es decir, los datos tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas paramétricas.

En ese sentido, entendiéndolo que el resultado de la prueba de normalidad Shapiro Wilk en el estudio, p-valor es mayor que alfa, se entiende que se tiene una distribución normal de datos, entonces corresponde aplicar pruebas paramétricas.

En el presente estudio los resultados han demostrado que el coeficiente de correlación de Pearson serán las que nos permita establecer el grado de influencia.

5.1.3. Interpretación y discusión de resultados

A. Relaciones Interpersonales

Tabla 8

Relaciones Interpersonales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 23 | 56,1 % |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Bueno | 18 | 43,9 % |
| Total | 41 | 100,0 % |

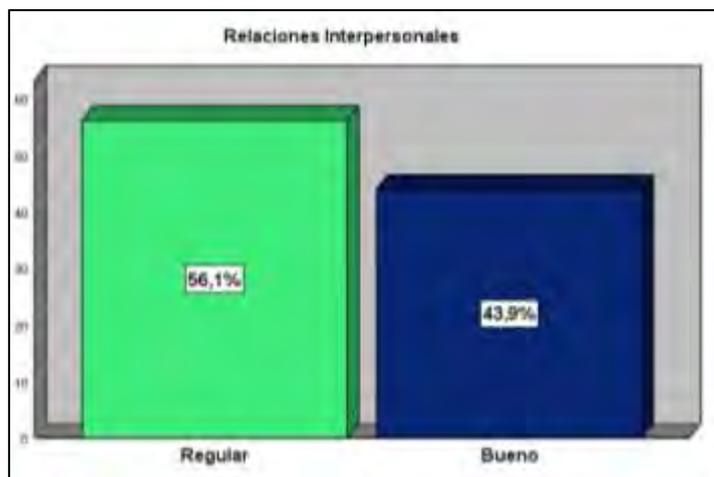


Figura 1. Relaciones Interpersonales.

La tabla 8 y figura 1, nos muestra que, las relaciones interpersonales entre el personal directivo, docente y personal administrativo alcanza una valoración de “regular” y “bueno” con un 56.1 % y 43.9% respectivamente.

Es decir, que en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama no se pudo apreciar situaciones complicadas respecto a las relaciones interpersonales, por ello que no se tiene ningún valor deficiente, sin embargo, se puede entender que el mayor porcentaje de encuestados afirman que existen situaciones ligeras que son rutinarias y propias del trabajo, el mismo que es natural en toda organización.

Tabla 9

Aceptación Social

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Regular | 25 | 61,0 % |
| Bueno | 16 | 39,0 % |
| Total | 41 | 100,0 % |

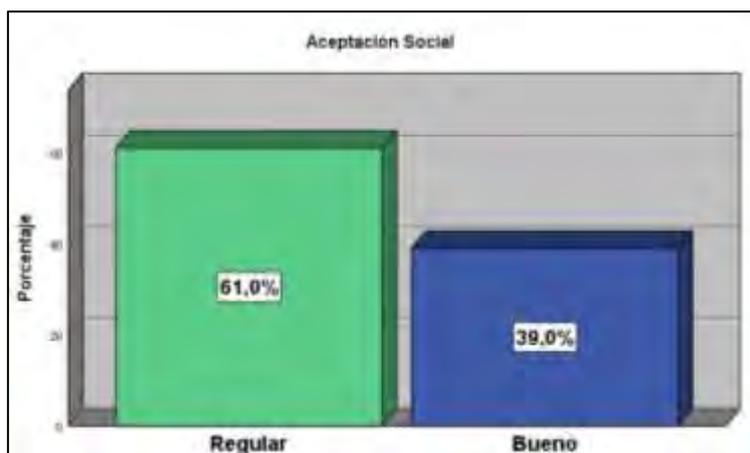


Figura 2. Aceptación Social

De acuerdo a la tabla 9 y figura 2, muestra que el 61.0 % de los encuestados afirma que la aceptación social alcanza un valor de “regular”, mientras que el 39.0 % afirman que, el personal que trabaja en la institución percibe que la aceptación social es buena.

Por lo que, se puede sintetizar que, en las instituciones no suele presentarse los vínculos negativos, es decir que el trato recíproco está caracterizado por el reconocimiento, la confianza y con expresiones afectivas que hacen que los miembros de la institución mantienen un trato cordial, donde no suele generarse malestar en el prójimo, esto es un indicativo que no se tiene actitudes de rechazo.

Tabla 10

Comunicación Asertiva

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Regular | 21 | 51,2 % |
| | Bueno | 19 | 46,3 % |
| | Total | 40 | 97,6 % |

| | | | |
|----------|---------|----|---------|
| Perdidos | Sistema | 1 | 2,4 % |
| Total | | 41 | 100,0 % |



Figura 3. Comunicación Asertiva

La tabla 10 y la figura 3, evidencian que, en las instituciones educativas existen una comunicación asertiva regular y bueno representados por el 52,5 % y 47,5% respectivamente, y los encuestados no han referido situaciones deficientes de comunicación entre los miembros de la institución.

Por lo tanto, se deduce que la comunicación asertiva está caracterizada por ser horizontal, y la expresión de ideas de desarrolla con normalidad, esta situación refleja que no existe situaciones complicada de irrespeto al semejante, lo que nos indica que dentro de las instituciones existen fluidez normal en la comunicación.

Tabla 11

Respeto

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 4 | 9,8 % |

| | | |
|---------|----|---------|
| Regular | 19 | 46,3 % |
| Bueno | 18 | 43,9 % |
| Total | 41 | 100,0 % |

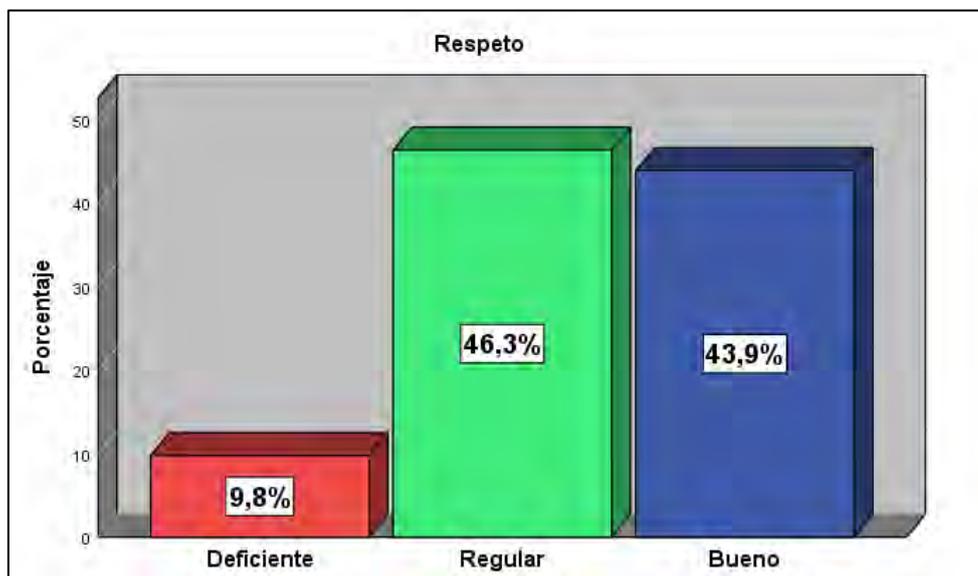


Figura 4. Respeto

En la tabla 11 y figura 4, se encuentran datos que en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama, dentro del modo de interrelacionarse con los demás y consigo mismo se presentan algunas situaciones que son propias en el intercambio de palabras es por ello que el 9% de los encuestados manifiestan que el valor del respeto es deficiente, por el contrario, encontramos que el 46,3% y 43,9% es regular y bueno respectivamente.

En ese sentido, podemos deducir que, así como se presencian ambientes de cordialidad y familiaridad y compromiso con la labor en la organización, también se presencian situaciones complicadas en la gestión emocional para expresar o actuar en un sentido determinado para oponerse a alguna circunstancia institucional, entendiendo además que el respeto es uno de los valores que es de delicado manejo, por la misma formación de la personalidad que se consolida a lo largo de la vida.

B. Clima laboral

Tabla 12

Clima Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 2 | 4,9 % |
| Regular | 20 | 48,8 % |
| Bueno | 18 | 43,9 % |
| Total | 40 | 97,6 % |
| Sistema | 1 | 2,4 % |
| Total | 41 | 100,0 |

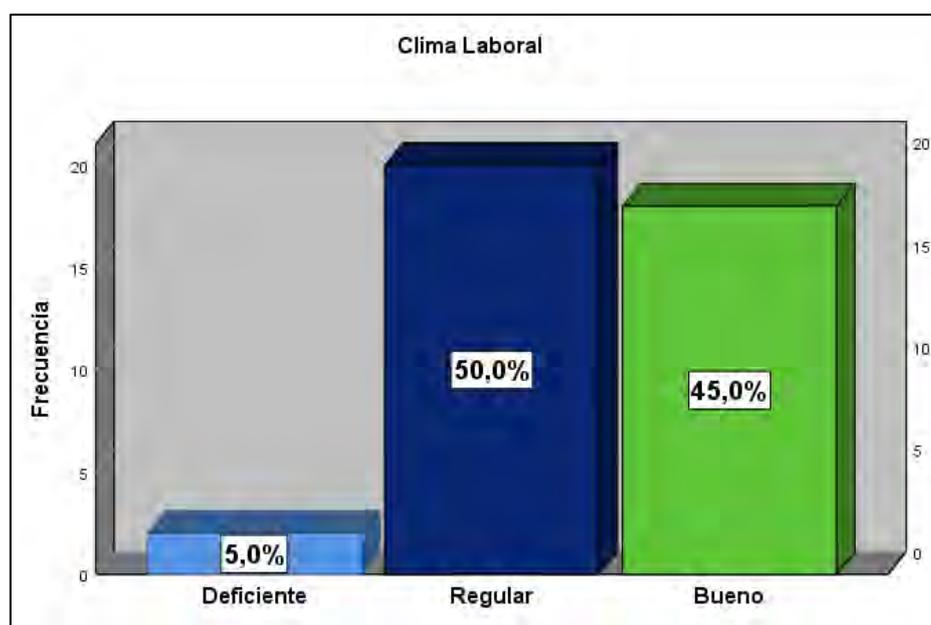


Figura 5. Clima Laboral

De acuerdo a la tabla 12 y figura 5, se evidencia que, en líneas generales el Clima Laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama alcanzan un 50% de valoración “regular” seguido por el 45% de valoración de bueno, mientras existe un 5% de encuestados que indican que el clima laboral es deficiente.

Entendiendo que, la variable clima laboral tiene dimensiones podemos precisar que tanto, el grado de satisfacción, los niveles de motivación, el liderazgo son aspectos positivos que han sido resaltados en la recolección de información, sin embargo un porcentaje

disminuido de liderazgo y una considerable parte de condiciones de trabajo son los que hacen que los índices de valoración hacen que haya datos que reflejen el 5% de deficiente, es decir en algunas instituciones se observa una actitud no tolerante del directivo, así como las condiciones de infraestructura no son de las más adecuadas para desarrollar un trabajo pedagógico óptimo y la carencia de espacios y condiciones ambientales de trabajo son relativamente los que deslucen el clima laboral.

Tabla 13

Motivación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 4 | 9,8 % |
| Regular | 26 | 63,4 % |
| Bueno | 11 | 26,8 % |
| Total | 41 | 100,0 % |

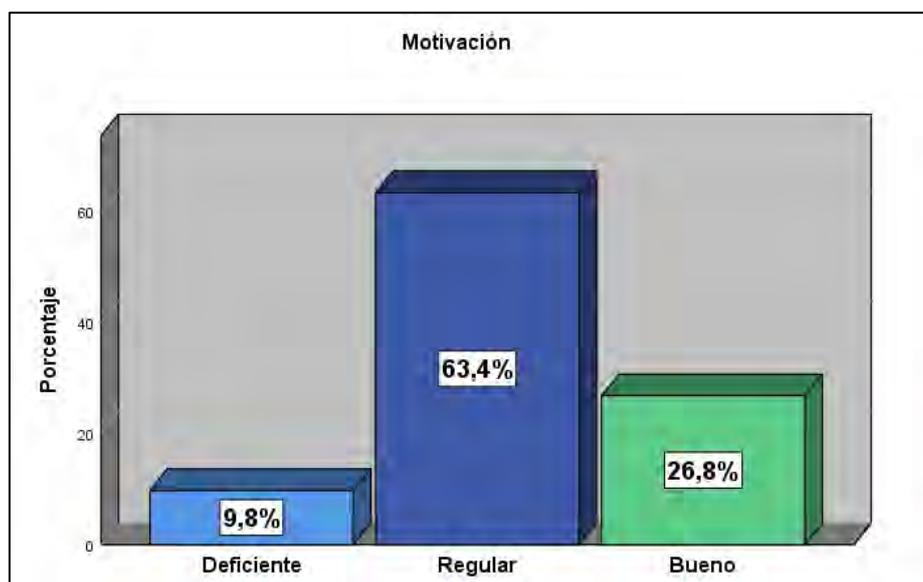


Figura 6. Motivación

De acuerdo a la tabla 13 y figura 6, se puede tener evidencia que la dimensión de motivación alcanza entre los encuestados una valoración de regular representados por el 63,4 % mientras que un 9,8% precisan que es deficiente, por otro lado, también se tiene que un

26,8% de encuestados precisan que la motivación que encuentran para desempeñar funciones en la institución educativa es buena.

Se debe poner en consideración que la dimensión de motivación comprende aquel impulso que les permite emprender actividades dentro de la organización entonces nos referimos por un lado a la autosuficiencia, al compromiso, identificación, por otro lado, también encontramos a las oportunidades de desarrollo profesional que brinda la institución, a los incentivos y al soporte emocional que se genera en la entidad.

Por ende, el trabajo que se desarrolla en el ámbito educativo responde mayormente a la vocación de servicio, teniendo por otro desventajoso lado la retribución económica que naturalmente no corresponde al trabajo que se realiza.

Tabla 14

Condiciones de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Deficiente | 6 | 14,6 % |
| Regular | 28 | 68,3 % |
| Bueno | 7 | 17,1 % |
| Total | 41 | 100,0 % |



Figura 7. Condiciones de Trabajo

La tabla 14 y figura 7, nos muestra que en las instituciones educativas existen condiciones que, de acuerdo a la percepción de los encuestados, el 68,3 % regular, mientras también existen algunas condiciones de trabajo que son deficientes teniendo un 14,6 %, por lo mismo que también existen un 17,1% bueno.

Se debe aclarar que las condiciones de trabajo integran el aspecto subjetivo y objetivo, el aspecto subjetivo se refiere a la forma y al modo de conducción de la organización que recae en este caso en el director de la institución educativa, se refiere a la capacidad de compenetración entre los miembros para asumir tareas comunes, pero también se refiere al aspecto objetivo, dentro de ello la infraestructura, equipamiento, materiales y generación de una temperatura de ambientes que son destinados al trabajo pedagógico.

En ese sentido, podemos ver que los resultados que, las condiciones de trabajo se encuentran literalmente en una condición promedio que nos permite sintetizar que debido a la administración de recursos e implementación de recursos o mejoramiento de condiciones de la infraestructura estos aún son de atención pendiente, existiendo casos institucionales que no cuentan con el espacio necesario para la actividad pedagógica, es decir son espacios acondicionados y ello repercute en la salud cuando se tiene cambios climáticos temporales;

siguiendo la naturaleza también es necesario rescatar que el personal de las instituciones están aceptablemente integrados, sin mediar en ellos división de grupos, asimismo se tiene que el liderazgo del directivo son también aceptables en el sentido que generan actividades propias para la integración del personal a su cargo.

Tabla 15

Liderazgo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-------------------|-------------------|
| Regular | 20 | 48,8 |
| Bueno | 21 | 51,2 |
| Total | 41 | 100,0 |



Figura 8. Liderazgo

En la tabla 15 y figura 8, muestra una realidad percibida por los encuestados donde se desprende que el directivo en un 51,2 % realizan una labor ubicándolo en un valor de bueno mientras que el 48,8 % ubican su valor en regular.

Datos que nos permiten deducir que, la tarea del directivo para encaminar a la organización educativa se perfila dentro de los liderazgos comprendido por alguien visionario,

burocrático, liberal, con ciertos rasgos de autoritarismo, ello se puede entender que, el directivo para poder cumplir sus objetivos modula su actuar conforme a las acciones que se realiza, es decir es una función que demanda una alta capacidad para conducir un grupo heterogéneo con variadas formas de pensar y hacer, sin embargo también se entiende que a pesar de las divergencias la calificación de regular y bueno es una situación aceptable que merece ponerle énfasis, siendo esta situación temporal.

5.2. Prueba de Hipótesis

5.2.1. Criterios para determinar la correlación

Sobre las correlaciones que se van a desarrollar a continuación, se tiene en consideración el grado de correlación según el coeficiente según (Hernández, 2014) donde se precisa la correlación es un índice que muestra el grado de relación entre variables de estudio, teniendo como niveles de medición del coeficiente de correlación de Pearson lo siguiente:

Tabla 16

Rango de correlación de Pearson

| Rango de correlación | Descripción |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| $r = - 1.00$ | Correlación negativa perfecta |
| $r = - 0,90$ | Correlación negativa muy fuerte |
| $r = - 0,75$ | Correlación negativa considerable |
| $r = - 0,50$ | Correlación negativa media |
| $r = - 0,10$ | Correlación negativa débil |
| $r = 0,0$ | No existe correlación entre variables |
| $r = + 0,10$ | Correlación positiva débil |
| $r = + 0,50$ | Correlación positiva media |
| $r = + 0,75$ | Correlación positiva considerable |
| $r = + 0,90$ | Correlación positiva fuerte |
| $r = + 1.00$ | Correlación positiva perfecta |

5.2.2. Hipótesis general

Hipótesis estadísticas:

H1: Las relaciones interpersonales se relacionan directamente en el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama -Andahuaylas, Apurímac 2023.

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan directamente en el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama -Andahuaylas, Apurímac 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, corresponde al nivel de confiabilidad del 95%,

Regla de toma de decisión:

- Cuando el nivel de significancia “p” valor es menor que alfa, se rechaza la Ho
- Cuando el nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la Ho

Como resultado se tiene que:

Tabla 17

Cálculo de correlación de coeficiente de Pearson

| | | Relaciones Interpersonales | Clima Laboral |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Relaciones Interpersonales | Correlación de Pearson | 1 | ,856** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 41 | 41 |
| Clima Laboral | Correlación de Pearson | ,856** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 41 | 41 |

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

En la tabla 17, se percibe que, el p valor = 0, 000 es $< \alpha = 0.05$, entonces existe evidencia para aceptar las Ho “las relaciones interpersonales se relacionan directamente en el clima laboral” con un nivel de confianza de 95% y una significancia del $\alpha = 0.05$, teniendo como coeficiente de correlación un 0.856 que indica conforme al índice que existe una correlación positiva perfecta, además de que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente en el clima laboral.

5.2.3. Hipótesis específica 1

Se plantea la siguiente H1 y Ho, donde:

H1 : La dimensión aceptación social se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas, Apurímac 2023.

Ho : La dimensión aceptación social no se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas, Apurímac 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, corresponde al nivel de confiabilidad del 95%,

Regla de toma de decisión:

- Cuando el nivel de significancia “p” valor es menor que alfa, se rechaza la Ho
- Cuando el nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la Ho

Entonces se tiene:

Tabla 18

Correlación de aceptación social y clima laboral

| | | Aceptación Social | Clima Laboral |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|
| Aceptación Social | Correlación de Pearson | 1 | ,834* |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 41 | 41 |
| Clima Laboral | Correlación de Pearson | ,834* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 41 | 41 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conforme a la tabla 18, que demuestra que existe una correlación en un índice de 0,834, que señala la existencia de una relación positiva considerable que refleja también la relación de la dimensión aceptación social respecto al clima laboral, por lo que se acepta la H_0 , entonces mientras los niveles de aceptación social serán considerables el clima laboral también tendrá un índice de valoración considerable.

5.2.4. Hipótesis específica 2

Se plantea la siguiente H_1 y H_0 , donde:

H_1 : La dimensión de comunicación asertiva se relaciona directamente con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas, Apurímac 2023.

H_0 : La dimensión de comunicación asertiva no se relaciona directamente con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama-Andahuaylas, Apurímac 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, corresponde al nivel de confiabilidad del 95%,

Regla de toma de decisión:

- Cuando el nivel de significancia “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H_0
- Cuando el nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H_0

Entonces se tiene el siguiente resultado:

Tabla 19

Correlación de comunicación asertiva y clima laboral

| | | Comunicación Asertiva | Clima Laboral |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| Comunicación Asertiva | Correlación de Pearson | 1 | ,828 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 41 | 41 |
| Clima Laboral | Correlación de Pearson | ,828 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 41 | 41 |

De la tabla 19, se puede desprender que existe una correlación positiva representado por el 0,828, que indica sobre la existencia de una correlación positiva considerable, en ese sentido también se expresa que existe una relación directa de la dimensión comunicación asertiva respecto de la variable clima laboral, por lo tanto, se acepta la H_0 , sintetizándose en ese sentido que mientras se presente una comunicación asertiva considerable, el clima laboral también presenta situaciones similares.

5.2.5. Hipótesis específica 3

Se plantea la siguiente H_1 y H_0 , donde:

H1 : La dimensión de respeto se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas - Apurímac, 2023.

Ho : La dimensión de respeto no se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama – Andahuaylas - Apurímac, 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, corresponde al nivel de confiabilidad del 95%,

Regla de toma de decisión:

- Cuando el nivel de significancia “p” valor es menor que alfa, se rechaza la Ho
- Cuando el nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la Ho

En ese sentido se tiene los resultados:

Tabla 20

Correlación de respeto y clima laboral

| | | Respeto | Clima Laboral |
|----------------------|------------------------|----------------|----------------------|
| Respeto | Correlación de Pearson | 1 | ,818** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 41 | 41 |
| Clima Laboral | Correlación de Pearson | ,818** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 41 | 41 |

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

Conforme se tiene en la tabla 20, se percibe que existe una correlación en un nivel de 0,818,

ello indica que existe una correlación directa y significativa de la dimensión respeto con el clima laboral, entonces se acepta la H_0 , por lo que mientras exista situaciones permanentes de respeto, este factor determinará también en el clima laboral.

5.3. Discusión de resultados

La investigación desarrollada ha permitido obtener resultados concordantes con los objetivos planteados en el presente estudio y ello se presenta de manera sistemática conforme se considera en líneas posteriores:

Respecto a la variable de relaciones interpersonales, se tiene las afirmaciones de Martínez y Arce, quienes coinciden que, las relaciones interpersonales son un proceso permanente de interconexión entre las personas que tienen la necesidad de comunicarse y más aún cuando estos pertenecen a una institución en cualquiera de sus modalidades, además se ratifica que esta comunicación es propia de los seres humanos que tienen un propósito común; por lo que, como parte de la postura de la presente investigación, se considera que los conceptos que emiten los citados autores no proyectan de manera integral, en el sentido que las relaciones interpersonales aparte de ser un proceso de interacción de dos o más personas, es prudente agregar que la interacción interpersonal pueden adoptar distintas características, algunas de ellas resultan siendo frágiles en función al grado de relación que ostentan, y el otros casos las relaciones interpersonales no necesariamente son positivas sino también están compuestas por contenidos de contradicción, que ciertamente son un tipo de relación.

También merecen ratificar que la comunicación es un aspecto elemental cuando se presta servicio educativo y ello requiere que todo el personal tenga una línea común para interrelacionarse, de hecho en ese proceso existen dificultades propias que deben tener alternativas de superación, entonces se rescata a los precitados autores para realizar una

conexión con los resultados de la investigación donde la variable de relaciones interpersonales ha tenido datos que merecen darle la importancia debida en el que, el 56,1% de los encuestados consideran que las relaciones interpersonales alcanzan en una valoración de regular, mientras que el 43,9% precisan que la valoración de la variable es buena, todo ello en las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Huancarama.

Por otro lado, respecto a la segunda variable, clima laboral, en el bagaje teórico se tiene las precisiones de Rojas que señala que el clima laboral está conformado por un conjunto de elementos del ambiente laboral y la percepción de los trabajadores en función a su experiencia, quienes expresan su conducta al desempeñarse; por otro lado de manera similar encontramos a Gómez que ratifica respecto a los elementos del ambiente laboral y ellos son los que determinan las diferentes formas de percepción de los trabajadores respecto de la organización y su forma de trabajar, la que determina las condiciones del ambiente laboral; también, respecto a la investigación desarrollada por Vilca, se tiene que los resultados en el coeficiente de correlación de Pearson el clima organizacional es regular, mientras que las relaciones interpersonales llegan a un nivel alto, por ello que están en una asociación directa y significativa igual a 0.886 de Pearson, entonces, haciendo la conexión de lo señalado por los autores, es necesario mencionar los datos que fueron resultados de la presente investigación donde se tiene que el 50,0% de encuestados refieren que la valoración del clima laboral es regular y también en menor porcentaje menciona que es bueno; al respecto haciendo un paralelo con el estudio de investigación titulado, por ello se ratifica los postulados señalados.

En consecuencia, se debe precisar que el clima organizacional o clima laboral para efectos de conexión con el presente estudio existe una coincidencia en el contenido del resultado de la variable considerando que en ambos casos existen aceptables condiciones de compromiso, motivación y valoración al trabajo que se realiza, sin embargo, es propio señalar que existe un malestar por el reconocimiento económico en retribución al trabajo realizado,

asimismo estos resultados son fundamentados por las condiciones de trabajo que en algunas situaciones no son las óptimas pedagógicamente, debido a que la infraestructura no es adecuada para prestar el servicio educativo, finalmente otro aspecto importante es el rol que cumple el personal directivo en este sector, donde la mayoría de encuestados califican como bueno y regular en algunos aspectos resaltando que como puntos ventajosos son que los directivos suelen ser innovadores con un espíritu de mejora continua, es decir son líderes visionarios, pero también, hay casos en los cuales es necesario como parte del cumplimiento de sus funciones responder a situaciones propios de la administración que suele ser burocrático; otro aspecto en desventaja es que en algunas situaciones se observa líderes autoritarios, en ello, se entiende que responde a la predominancia de su función; también se encuentran líderes liberales, con ello la organización sea divergente y vulnerable.

Finalmente, cabe mencionar que para el presente estudio se ha implementado una encuesta tipo Likert y ha permitido obtener datos objetivos, los cuales han pasado la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y se ha garantizado que los datos consignados en el instrumento tienen una distribución normal y que orientan a utilizar la prueba paramétrica, en este caso de acuerdo a la naturaleza del estudio será pertinente la aplicación del Coeficiente de Pearson, del mismo modo se ha determinado el índice de confiabilidad de alfa de Cronbach con 0,958 que nos dice que se tiene una consistencia interna excelente, entonces el proceso de recolección de datos han sido válidos y confiables; cabe mencionar que también los instrumentos han sido validados por expertos, que luego del levantamiento de observaciones propias del proceso han sido conducentes para su aplicación.

CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación directa positiva considerable entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama, provincia de Andahuaylas, ello en función a los resultados evidenciados en la tabla 17 en el que se muestra que “p” valor es menor que alfa ($0,00 < 0,05$) índice que corrobora la existencia de la influencia positiva perfecta entre las variables de estudio, con un nivel de confianza de 95% con significancia de $\alpha = 0.05$ teniendo un coeficiente de correlación de Pearson es 0. 856 el mismo que indica que existe una correlación positiva perfecta entre las variables de relaciones interpersonales y clima laboral.

Segunda: Se demuestra también que, de acuerdo a la información recabada de los encuestados, la aceptación social tiene una relación directa con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama de la Provincia de Andahuaylas, Departamento de Apurímac y conforme a la tabla 18 se evidencia que el “p” valor es menor a alfa ($0,001 < 0,05$) por lo tanto es un dato suficiente para ratificar la hipótesis planteada, teniendo un nivel de confianza de 95% y una significancia de $\alpha = 0.05$, además el rango del coeficiente de correlación de Pearson es 0, 834 que indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de aceptación social y la variable clima laboral, ello alcanza a un valor paralelo en términos de influencia.

Tercera: También existe una relación directa de la dimensión de comunicación asertiva con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac y en la tabla 19 se muestra que el “p” valor es menor que alfa ($0,001 < 0,05$) que redonda la correlación existente, teniendo un nivel de confianza de 95% con una significancia de $\alpha = 0.05$, asimismo de acuerdo al rango del coeficiente de correlación de Pearson es de 0, 828 indica que existe una correlación positiva considerable, dato suficiente para establecer el nivel de influencia directa de la dimensión de comunicación asertiva en el clima laboral.

Cuarta: Finalmente se demuestra que, de acuerdo a los datos obtenidos de los encuestados, la dimensión de respeto tiene una relación directa con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama de la Provincia de Andahuaylas, Departamento de Apurímac y conforme a la tabla 20 se da a conocer que el “p” valor es menos a alfa ($0,000 < 0,05$) por tanto, es dato suficiente para revalidar la hipótesis planteada, teniendo un nivel de confianza de 95% y una significancia de $\alpha = 0.05$, además el rango del coeficiente de correlación de Pearson es 0, 818 que indica que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de respeto y la variable clima laboral, dato que permite determinar que existe una influencia directa de la dimensión de respeto en la variable de clima laboral.

RECOMENDACIONES

Primera: A la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancarama, promover espacios de capacitación que permitan fortalecer la gestión de las emociones de todo el personal que labora en las instituciones educativas tales como directivos, docentes y administrativos, es una necesidad permanente, para garantizar la solidez emocional y un ambiente ameno que contribuya a mantener las relaciones interpersonales de manera óptima, asimismo como entidad descentralizada del Ministerio de Educación gestionar y suscribir convenios interinstitucionales para la intervención profesional en soporte emocional y la mejora en la convivencia escolar.

Segunda: A los directores de las instituciones educativas, gestionar con mayor eficacia la mejora, el mantenimiento permanente de la infraestructura e implementación con materiales educativos, así como promover espacios de socialización pedagógica y social entre el personal que permitan generar mejores relaciones interpersonales así como afianzar la conexión que redundará en el fortalecimiento del clima laboral, del mismo modo motivar y valorar de manera permanente el trabajo de los docentes y personal administrativo, para elevar las actitudes de identificación y compromiso con la institución, finalmente como líderes de una organización educativa establecer una comunicación asertiva con todo el personal entendiendo la pluralidad de personalidades, evitando en lo posible actitudes autoritarias.

Tercera: A los docentes y personal administrativo, actuar con solvencia en todos los

ámbitos del ejercicio profesional, respetar las diferencias, gestionar las emociones ante cualquier circunstancia, separar los problemas personales de la relación laboral, permitiendo establecer una comunicación asertiva en el ejercicio de las funciones, para contribuir en un mejor clima laboral.

Cuarta: A la comunidad científica, desarrollar estudios relacionados a las variadas aristas de las relaciones interpersonales, clima organizacional, clima laboral, gestión de emociones, liderazgo, pedagogía, currículo, evaluación, emprendimiento y solución de conflictos interpersonales, comunicación asertiva y aceptación social que van a contribuir significativamente en el servicio educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- ADECO. (2023). Importancia del clima laboral. *ADECCO*, 4.
- Aptitus. (2018). Clima laboral en empresas del Perú. *El Comercio*, 2.
- Arce Baltazar Gilmar . (2013). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Huari - Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Arce Baltazar Gilmar Jhon, Malvas Rojas Yony Marcelo. (2013). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Huari - Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Arce, P. R. (2018). *Relaciones Interpersonales y clima organizacional*. Trujillo: UVC.
- Arenas, K. (2014). *Inteligencia emocional en las organizaciones*. Tucuman.
- Blácido, R. a. (2018). *Clima Organizacional y relaciones interpersonales de los docentes de la Institucion educativa San Pedro, Lurin* . Lima: UCV.
- Bohorquez, Z. K. (2018). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los servidores administrativos de la Municipalidad provincial La Convención - Cusco*. Cusco.
- Botina, L. C. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo, CEI.*, 3.
- Burgos Rojas, L. P. (2016). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Academia.
- De frutos, J. A. (2016). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuela católicas*. Madrid: Educación y futuro.
- Diaz Turizo & Salas. (2019). *Análisis Correlacional interpersonales y el desempeño academico en estudiantes de educacion basica primaria*. Barranquilla - Colombia: Universidad de la Costa CUC.
- Durand, D. I. (2018). *El clima laboral como factor de incidencia en la motivación de los trabajadores*. Ciudad de México: UL.
- Espinosa, P. (2018). *Análisis del grado de relacion entre las relaciones interpersonales y elclima organizacional por los miembros de la comunidad académica de la institución educativa Omaira Sanchez garzón*. Cartagena - Colombia.
- Gamarra, B. K. (2021). *Clima organizacional*. Cusco.
- García Allen, J. (2018). *Tipos de motivación* . Psicología y mente.
- García Govea, M. E. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Tamaulipas, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Pág.

3.

- García Sanz, V. (2016). *La motivación laboral*. Valladolid - España: Universidad de Valladolid.
- García, C. J. (2020). *Efecto del clima organizacional en el estrés laboral, síntomas y trastornos psicosomáticos y en la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores mexicanos*. Ciudad México: CDMX.
- García, L. R. (2022). *Motivación Laboral y Relaciones Interpersonales en el personal de salud de un policlinico de Lima*. Lima: UCV.
- Gardner, H. (1983). *Teoría de las inteligencias múltiples*.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. EE.UU.
- Gómez, S. (2015). El Clima organizacional. *Gestiopolis*, 5.
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana - Cuba: Universidad de Granada.
- Greco, C. (2019). *Relaciones entre pares: aceptación, rechazo, victimización, agresión*. Argentina: Clínica psicológica.
- Hernández, B. &. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Grill.
- Informática, I. N. (2018). *Censos Nacionales - Resultados*. Lima: INEI.
- León, A. (2014). *El Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo del directo de la institución educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra*. Lima.
- Leon, S. L. (2018). *Impacto del clima laboral sobre el rendimiento laboral del docente*. Machala - Ecuador.
- Likert, R. (1968). *Teoría de Clima Organizacional*.
- Mar, D. S. (2023). Factores que intervienen en las relaciones humanas. *INESEM*, 3.
- Martínez, R. A. (2009). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, 1.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de investigación*. Lima: San Marcos.
- Mendoza, D. (2018). *Relaciones interpersonales y clima laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir*. Trujillo: UNT.
- Minzberg, L. (1991). *El poder de la organización*. España: Ariel.
- Mogrovejo, M. (2020). *Clima Organizacional y su influencia sobre la motivación personal*. Guayaquil.
- Parada, L. F. (2019). *Prueba de normalidad*. Santa Cruz.
- Peña, H. R. (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. La Libertad Ecuador: Universidad Estatal de Santa Elena.
- Quinto, F. (2018). *Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa*. Guayaquil.
- Rojas, L. P. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Valdivia: Universidad Austral de Chile.

- Salas, M. I. (2019). *Estrés laboral y relaciones interpersonales de docentes de la I.E. JEC periféricas del ámbito de la UGEL Cusco*. Cusco.
- Saldaña, P. L. (2018). *Relación de la comunicación interna con el clima laboral*. Lima: UCV.
- Sanz, G. (2005). *Comunicación afectiva en el aula*. Barcelona: GRAO.
- Schutz, W. (1955). *Teoría de las necesidades interpersonales*.
- Silva, & o. (2015). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid - España: Clara.
- Suarez Duarte, R. J. (2020). *Estres laboral y su relación con las condiciones de trabajo*. Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas.
- Tafur Cueva, E. (2019). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de los trabajadores del Hospital de Pacasmayo*. Trujillo: UNT.
- Toalongo, P. t. (2018). *Los valores humanos y las relaciones interpersonales en la formación integral de estudiantes de educación básica de la comunidad de Surampalti*. Cuenca - Ecuador.
- Torres Cabrera, K. (2017). *La Teoría de las relaciones interpersonales de Elton Mayo como programa de liderazgo*. Lambayeque: UNPRG.
- Toscano, Y. V. (2018). *Relaciones Interpersonales que influyen en la satisfacción laboral*. Huaraz.
- UNIR. (2021). ¿Qué es el clima laboral, cómo fomentarlo? *UNIR*, 7.
- Valencia, S. (2017). *La automotivación hacia la implicación docente*. Mikarimin.
- Vargas Soto, A. M. (2020). *Relación de las condiciones laborales y el clima organizacional*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Vargas, R. J. (2019). *Clima institucional y su relación con la calidad de gestión educativa en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín*. Lima: UNMSM.
- Vilca, C. W. (2021). *El Clima organizacional y relaciones interpersonales en el instituto de educación Superior Pedagógico Público Virgen del Carmen*. Cusco: UNSAAC.
- Villafuerte, M. D. (2019). *Habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Cusco.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023

| Planteamiento del problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|--|---|--|-----------------------|--|---|
| <p>Problema general: ¿En qué medida se relacionan las relaciones interpersonales con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión aceptación social y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023? 2. ¿Cómo se relaciona la dimensión de comunicación asertiva y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023? 3. ¿De qué manera la dimensión de respeto se relaciona y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023?</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación de las relaciones interpersonales y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama -Andahuaylas – Apurímac, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Conocer la relación de la dimensión aceptación social con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023. 2. Analizar la influencia de la dimensión de comunicación asertiva con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama -Andahuaylas – Apurímac, 2023. 3. Determinar la relación de la dimensión de respeto con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023.</p> | <p>Hipótesis General: Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. La dimensión aceptación social se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023. 2. La dimensión de comunicación asertiva se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023. 3. La dimensión de respeto se relaciona directamente con el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023.</p> | <p>Relaciones interpersonales</p> | Aceptación social | Vínculos positivos Vínculos negativos | <p>Enfoque: <i>Cuantitativo</i> Tipo: - Según el objeto: <i>Básica o pura.</i> - Según el tipo de datos: <i>cuantitativo</i> - Según el manejo de variables: <i>no experimental</i> - Según el periodo de tiempo: <i>transversal</i> Nivel: <i>Descriptivo - correlacional</i> Diseño: <i>No experimental de tipo transeccional - correlacional</i> Población: Directivos, docentes y administrativos con un total de 87 personas. Muestra: <i>no probabilística intencional con 41 personas.</i> Técnica: Encuesta. Instrumento: Escala de Likert.</p> |
| | | | | Comunicación asertiva | Expresión de ideas Escucha activa | |
| | | | | | Respeto | |
| | | | <p>Clima laboral</p> | Motivación | Motivación intrínseca Motivación extrínseca | |
| | | | | | Condiciones de trabajo | |
| | | | | Liderazgo | | |
| | | | | | Participativo | |
| | | | | | Burocrático | |
| | | | | | Liberal | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE EDUCACIÓN

A

ENCUESTA

Cuestionario: Relaciones interpersonales

Estimado docente: La presente encuesta trata sobre las “relaciones interpersonales” en la institución educativa, por ello recurro a usted para que tenga a bien de brindar información veraz y sincera.

Aclarando que, el presente cuestionario es anónimo y la información que será utilizada para fines estrictamente de estudio.

- **Cargo** : Directivo () Docente () Personal administrativo ()
- **Condición** : Nombrado () Contratado ()
- **Género** : Masculino () Femenino ()

Lea detenidamente y marque con un aspa (x) las opciones que usted cree que correspondan a los ítems del presente.

| Nº | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | Existe reconocimiento y valoración mutua | | | | | |
| 2 | Existe un clima positivo y cordial | | | | | |
| 3 | Se promueve la confianza a través de expresiones afectivas | | | | | |
| 4 | Se genera malestar en los miembros | | | | | |
| 5 | Se genera situaciones de inseguridad | | | | | |
| 6 | Comunicación horizontal entre los miembros de la institución educativa | | | | | |
| 7 | Actitud de empatía entre los miembros de la institución educativa | | | | | |
| 8 | Comunicación clara y directa sin generar confusiones o mal entendidos | | | | | |
| 9 | Existe tolerancia en el diálogo | | | | | |
| 10 | Se presta atención a la expresión de ideas de los demás | | | | | |
| 11 | Se recrimina e interrumpe cuando otro está hablando | | | | | |
| 12 | Comportamientos impropios | | | | | |
| 13 | Desobedecer los acuerdos democráticos | | | | | |
| 14 | Existe críticas frecuentes | | | | | |
| 15 | Se propala comentarios negativos que faltan a la verdad | | | | | |
| 16 | Predomina un ambiente de amistad | | | | | |
| 17 | Existe un ambiente de familiaridad | | | | | |
| 18 | Se respeta la esfera personal en el trabajo. | | | | | |
| 19 | Existe intromisión en el cumplimiento del trabajo | | | | | |
| 20 | Falta compromiso con la institución | | | | | |

Agradecido por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE EDUCACIÓN

B

ENCUESTA

Cuestionario: Clima laboral

Estimado docente: La presente encuesta trata sobre el “clima laboral” en la institución educativa, por ello recurro a usted para que tenga a bien de brindar información veraz y sincera.

Aclarando que, el presente cuestionario es anónimo y la información que será utilizada para fines estrictamente de estudio.

- **Cargo** : Directivo () Docente () Personal administrativo ()
- **Condición** : Nombrado () Contratado ()
- **Género** : Masculino () Femenino ()

Lea detenidamente y marque con un aspa (x) las opciones que usted cree que correspondan a los ítems del presente.

| Nº | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | Me siento capaz de desempeñarme de manera óptima | | | | | |
| 2 | Mi trabajo me permite desarrollarme continuamente | | | | | |
| 3 | La identificación con la institución es del más alto. | | | | | |
| 4 | Se promueve la formación continua de los trabajadores | | | | | |
| 5 | Tengo libertad para tomar decisiones en tareas de mi responsabilidad | | | | | |
| 6 | Tengo posibilidades de participar y proponer mejoras | | | | | |
| 7 | Me siento reconocido cuando obtengo logros | | | | | |
| 8 | La remuneración está acorde a mis expectativas | | | | | |
| 9 | Se realiza el trabajo de manera integrada y cooperativa | | | | | |
| 10 | Existencia de grupos por diversas diferencias | | | | | |
| 11 | Existe diferencia de trato con los que cumplen diferentes funciones | | | | | |
| 12 | La infraestructura cuenta con los espacios y ambientes adecuados | | | | | |
| 13 | Se distribuye equitativamente material de trabajo | | | | | |
| 14 | Existe buena administración de los recursos | | | | | |
| 15 | El directivo es un agente de cambio | | | | | |
| 16 | El directivo aprovecha el potencial de su personal | | | | | |
| 17 | El directivo muestra atención a los intereses y dificultades del personal | | | | | |
| 18 | Se interesa por el éxito del personal | | | | | |
| 19 | Limita la participación conjunta | | | | | |
| 20 | Impone decisiones unilaterales | | | | | |
| 21 | Demuestra actitud prepotente | | | | | |
| 22 | Se establece una forma de trabajo cooperativo | | | | | |
| 23 | Se asignan responsabilidades en actividades comunes | | | | | |
| 24 | Involucra a los demás en la toma de decisiones | | | | | |
| 25 | Cumplimiento estricto de las normas de trabajo | | | | | |
| 26 | Posibilidad de pactar acuerdos internos | | | | | |
| 27 | Se cumple las responsabilidades de manera libre | | | | | |

Agradecido por su colaboración

Anexo 3: Validación de instrumentos por expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS/ JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA - ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023"

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Relaciones interpersonales.

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: EPIFANIO LUIS CANAL APAZA
- 1.2. ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES
- 1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. CÓDIGO ORCID: 0000-0001-8954-3122

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

| | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 0.0 Muy Deficiente (MD) | 0.5 Deficiente (D) | 1.0 Regular (R) | 1.5 Buena (B) | 2.0 Muy Buena (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | MD | D | R | B | MB |
| CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | X | |
| ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | | X | |
| METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | X | |
| ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | | X | |
| ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | X | |

Promedio de valoración: 80%

a) Muy deficiente() b) Deficiente() c) Regular() d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES: AMPLIAR MARCO TEÓRICO

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado $(C > 75\%)$ (X)
- b) Desaprobado $(C < 75\%)$ ()



EXPERTO: Dr. Epifanio Luis Canal Apaza

DNI: 23814047

TELÉFONO: 950331200

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA - ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023"

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima laboral.

I. REFERENCIA

- 1.6. EXPERTO: EPIFANIO LUIS CANAL ÁPAZA.
- 1.7. ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES.
- 1.8. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.9. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.10. CÓDIGO ORCID: 0000-0001-8954-3121

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

| | | | | |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-----------------------|
| 1.0 Muy Deficiente (ND) | 0.5 Deficiente (D) | 1.0 Regular (R) | 1.5 Bueno (B) | 2.0 Muy Bueno (MB) |
|----------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|-----------------------|

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0.0 a 2.0 donde:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | ND | D | R | B | MB |
| CLARIDAD: Esta escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | X | |
| ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | | X | |
| METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | X | |
| ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | | X | |
| ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | X | |

Promedio de valoración: 80%

- a) Muy deficiente (ND) b) Deficiente (D) c) Regular (R) d) Buena (X) e) Muy buena (MB)

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES: AMPLIAR MARCO TEORICO

IV. RESOLUCIÓN

- c) Aprobado $\geq (C > 75\%) (X)$
- d) Desaprobado $\leq (C < 75\%) ()$



EXPERTO: Dr. Epifanio Luis Canal Ápaza
 DNI: 23814047
 TELEFONO: 950331200

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS/ JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023"

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Relaciones interpersonales.

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: Dra. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
- 1.2. ESPECIALIDAD: LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA
- 1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE AUXILIAR UNSAAC
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 1.5. CODIGO ORCID: 0000-0001-7380-7508

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

| | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 0,0 Muy Deficiente (MD) | 0,5 Deficiente (D) | 1,0 Regular (R) | 1,5 Bueno (B) | 2,0 Muy Bueno (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | MD | D | R | B | MB |
| CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables e medibles. | | | | X | |
| ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | X | | |
| COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incognitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | X | | |
| METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | | X |
| ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | | X | |
| ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | X | |

Promedio de valoración:

- a) Muy deficiente () b) Deficiente () c) Regular () d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCION

- a) Aprobado (C>75%) (X)
- b) Desaprobado (C<75%) ()



EXPERTO: Dra. Mercedes Vargas Fernández
 DNI:40092836
 TELEFONO: 984629781

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS/ JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: "RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023".

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima laboral.

I. REFERENCIA

- 1.6. EXPERTO: Dra. MERCEDES VARGAS FERNANDEZ
- 1.7. ESPECIALIDAD: LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA
- 1.8. CARGO ACTUAL: DOCENTE AUXILIAR UNSAAC
- 1.9. GRADO ACADEMICO: DOCTOR
- 1.10. CODIGO ORCID:

II. ASPECTO DE EVALUACION

| | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 1.0 Muy Deficiente (MD) | 0.5 Deficiente (D) | 1.0 Regular (R) | 1.5 Bueno (B) | 2.0 Muy Bueno (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0.0 a 2.0 donde:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | MD | D | R | B | MB |
| CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | X | |
| ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | X | | |
| ORGANIZACION: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | | X |
| COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | | X | |
| METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de la investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | X | |
| ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | X | | |
| ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | | X |

Promedio de valoración:

- a) Muy deficiente ()
- b) Deficiente ()
- c) Regular ()
- d) Buena (X) e) Muy buena ()

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCION

- c) Aprobado (>75%) (X)
- d) Desaprobado (<75%) ()



EXPERTO: Dra. Mercedes Vargas Fernández
 DNI:40092836
 TELEFONO: 984629781

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:

RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Relaciones Interpersonales:

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
1.2. ESPECIALIDAD : MATEMÁTICA
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
1.5. CODIGO ORCID : 0000-0003-4344-3058

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN:

Nota: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 1,0 donde:

| | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 0,0 Muy Deficiente (MD) | 0,5 Deficiente (D) | 1,0 Regular (R) | 1,5 Buena (B) | 1,0 Muy Buena (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | MD | D | R | B | MB |
| 1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD: Los items corresponden a las formas actuales de formulacion de instrumento de investigación. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN: La formulacion de los items tienen una secuencia logica segun el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| 5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de items es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| 6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los items se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los items se sustentan en el marco teorico que se asume en la investigación. | | | | X | |
| 8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la tecnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | X | |
| 9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos basicos. | | | | X | |
| 10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboracion propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | X | |

Promedio de valoración: 15

- a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C > 75%) (LX) |
b) Desaprobado (C < 75%) (L) |

EXPERTO: Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
DNI. 23944027
CEL: 984347989

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:

RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2023

INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Laboral

V. REFERENCIA:

- 5.1. EXPERTO : Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
- 5.2. ESPECIALIDAD : MATEMÁTICA
- 5.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 5.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
- 5.5. CODIGO ORCID : 0000-0003-4344-3058

VI. ASPECTO DE EVALUACIÓN:

Nota: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 3,0 donde:

| 0,0 Muy Deficiente (MD) | 0,5 Deficiente (D) | 1,0 Regular (R) | 1,5 Buena (B) | 2,0 Muy Buena (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

| CRITERIOS DE EVALUACION | VALORACION | | | | |
|---|------------|---|---|---|----|
| | MD | D | R | B | MB |
| 1. CLARIDAD: Esta escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD: Los items corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACION: La formulación de los items tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | X | |
| 5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de items es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | X | |
| 6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los items se refiere a las incognitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA TEORICA: Los items se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | | X | |
| 8. METODOLOGIA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | X | |
| 9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | | X | |
| 10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente. | | | | X | |

Promedio de valoración: 15

a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

VII. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCIÓN

- c) Aprobado (C > 75%) (L. 1)
- d) Desaprobado (C < 75%) (L. 1)

EXPERTO: Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23944027
CEL: 984347989

Anexo 4: Reporte de la UGEL Huancarama de datos de personal directivo, docente y administrativo de I.E. del nivel Primario

Reporte de Matricula de Estudiantes - Nivel Primaria

| N° | Distrito | Centro Educativo | ZONA | Cód. Nat. | Nombre de I.E. | Total de estudiantes matriculados (%) | PERSONAL DOCENTE | | | | TOTAL |
|----|------------|------------------|--------|-----------|----------------------------|---------------------------------------|------------------|---------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | | | | | | Directivo | Docente | Personal Educación | Personal Administrativo | |
| 1 | HUANCARAMA | HUANCARAMA | URBANA | 0217792 | 5488 | 00 | 1 | 10 | 4 | 15 | |
| 2 | HUANCARAMA | PAMPANHERA | RURAL | 0218246 | 5472 | 02 | | 3 | | 3 | |
| 3 | HUANCARAMA | ARCAPHERA | RURAL | 0217806 | 5482 | 08 | | 5 | | 6 | |
| 4 | HUANCARAMA | HUANCARAMA | URBANA | 140051 | 5495 SAN GABRIEL | 84 | | 6 | | 7 | |
| 5 | HUANCARAMA | KARHUAKATKA | RURAL | 0200957 | 54472 JOSE MARIA ARGENTINA | 40 | | 4 | | 6 | |
| 6 | HUANCARAMA | SOTAPA | RURAL | 0228251 | 54130 MARISTRA SINDRA DE | 10 | | | 1 | 4 | |
| 7 | HUANCARAMA | CURHUANQUE | RURAL | 0821773 | 54654 | 18 | | 4 | | 4 | |
| 8 | HUANCARAMA | WATTCILLA | RURAL | 0866618 | 54679 | 13 | | 1 | | 4 | |
| 9 | HUANCARAMA | LOS ANGELES | RURAL | 0667535 | 54651 | 14 | | | | 2 | |
| 10 | HUANCARAMA | FRUDEFATE | RURAL | 0238287 | 54111 | 71 | 1 | 5 | | 7 | |
| 11 | HUANCARAMA | TIACARABAMBA | RURAL | 0866582 | 54710 LUIS FERNANDO BUSTO | 12 | | 1 | | 2 | |
| 12 | HUANCARAMA | HUANCARAMA | URBANA | 0217800 | 54025 | 183 | 1 | 11 | | 17 | |
| 13 | HUANCARAMA | TAMBO | RURAL | 1013918 | 54086 | 5 | | 1 | | 1 | |
| 14 | HUANCARAMA | SUYRIN | RURAL | 0866640 | 54711 | 13 | | 3 | | 3 | |
| 15 | HUANCARAMA | ACCO | RURAL | 0218261 | 54111 | 2 | | 1 | | 1 | |
| 16 | HUANCARAMA | SAYTCURU | RURAL | 0300080 | 54475 | 19 | | 1 | | 3 | |
| 17 | RISHUARA | COLECHA | RURAL | 0238550 | 54160 | 40 | 6 | 4 | | 6 | |
| 18 | RISHUARA | SAYTIMBO | RURAL | 0709026 | 54706 | 13 | | 5 | | 3 | |
| 19 | RISHUARA | PAUCAR | RURAL | 0920700 | 54790 CRISTO REY | 15 | | 2 | | 3 | |
| 20 | RISHUARA | WETAPALLO | RURAL | 0337974 | 54103 ANTONIO BRACE | 72 | 1 | 5 | | 7 | |
| 21 | RISHUARA | POTARANCA | RURAL | 0667527 | 54635 DIVINO NIÑO JESUS | 24 | | 3 | | 3 | |
| 22 | RISHUARA | VISUMINGAY | RURAL | 0237982 | 54103 | 9 | | 2 | | 2 | |
| 23 | RISHUARA | BELESAYTA | RURAL | 0238543 | 54159 | 46 | 1 | 5 | | 7 | |
| 24 | PACORAMBA | CHIRI | RURAL | 0854497 | 54208 | 13 | | 3 | | 2 | |
| 25 | PACORAMBA | ELMIRAN | RURAL | 0237941 | 54894 FERNANDO LATORRE | 44 | | 4 | | 4 | |
| 26 | PACORAMBA | CHOTOCHE | RURAL | 0319557 | 54932 | 8 | | 1 | | 1 | |
| 27 | PACORAMBA | ZAROLA | RURAL | 0903754 | 54537 | 1 | | 1 | | 1 | |
| 28 | PACORAMBA | CEALLASHUJICO | RURAL | 0238137 | 54138 | 27 | | 6 | | 7 | |
| 29 | PACORAMBA | POMALUYA | RURAL | 0667535 | 54534 | 1 | | 1 | | 1 | |
| 30 | PACORAMBA | PERICORAY | RURAL | 0615349 | 54537 | 36 | | 3 | | 3 | |
| 31 | PACORAMBA | HUAMBO | RURAL | 0237881 | 54091 | 6 | | 2 | | 2 | |
| 32 | PACORAMBA | LACABE | RURAL | 0238345 | 54119 | 23 | | 3 | | 3 | |
| 33 | PACORAMBA | PACORAMBA | RURAL | 0217875 | 54093 SAN BERNABETA | 86 | 1 | 9 | | 12 | |
| 34 | PACORAMBA | HINCAJAY | RURAL | 0238352 | 54140 AGUSTO BENEZAS | 38 | | 4 | | 5 | |
| 35 | PACORAMBA | CEBAYAMBA | RURAL | 0238160 | 54141 NIÑO JESUS | 23 | | 4 | | 5 | |
| 36 | PACORAMBA | PUMBARAYCO | RURAL | 0238779 | 54111 VICENTE DEL ROSARIO | 12 | | 1 | | 3 | |
| | | | | | | 1264 | 7 | 126 | 9 | 31 | 164 |


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUANCARAMA
 U.E. DE EDUCACIÓN DE HUANCARAMA
 Wildo Huilca Moyra
 ESTADÍSTICA

Anexo 5: Solicitudes para aplicación de encuesta

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta

Prof. Santos CÉSPEDES GASPAR

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 54085 VIRGEN DE FÁTIMA
DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC.

Yo, Mirko Juárez Velasque identificado con N° de
DNI 42951512, domiciliado en el Jr. Bolívar s/n del
distrito de Huancarama, me presento ante su
despacho y expongo:

Que, en la actualidad voy cursando estudios de posgrado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y como parte del proceso corresponde realizar una investigación titulada *"Relaciones interpersonales y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama, Andahuaylas Apurímac - 2023"* estando en la etapa de recolección de información, solicito autorización para la aplicación de encuesta anónima al personal directivo, docente y personal administrativo de la institución educativa que usted dirige, cabe precisar que los datos que se obtendrán serán manejados de manera responsable y exclusiva para la investigación mencionada.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Adjunto:

- Encuesta anónima
- Resolución de inscripción de tesis
- Resolución de apto al grado

Huancarama, 21 de marzo del 2023.


Mirko Juárez Velasque
Código UNSAAC: 214737
DNI N° 42951512


22 MAR 2023
Prof. Santos Céspedes Gaspar

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta

Prof. Magno VALENZUELA CABALLERO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 54084 SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC.



Yo, Mirko Juárez Velasque identificado con N° de DNI 42951512, domiciliado en el Jr. Bolívar s/n del distrito de Huancarama, me presento ante su despacho y expongo:

Que, en la actualidad voy cursando estudios de posgrado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y como parte del proceso corresponde realizar una investigación titulada "*Relaciones Interpersonales y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama, Andahuaylas Apurímac - 2023*" estando en la etapa de recolección de información, solicito autorización para la aplicación de encuesta anónima al personal directivo, docente y personal administrativo de la institución educativa que usted dirige, cabe precisar que los datos que se obtendrán serán manejados de manera responsable y exclusiva para la investigación mencionada.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Adjunto:

- Encuesta anónima
- Resolución de inscripción de tesis
- Resolución de apto al grado

Huancarama, 21 de marzo del 2023.

Mirko Juárez Velasque
Código UNSAAC: 214737
DNI N° 42951512

Autorizada aplicar la encuesta de investigación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicar encuesta

Prof. Fredy HULLCA MEJÍA

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SAN GABRIEL NIVEL PRIMARIA DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURÍMAC.

Yo, Mirko Juárez Velasque identificado con N° de DNI 42951512, domiciliado en el Jr. Bolívar s/n del distrito de Huancarama, me presento ante su despacho y expongo:

Que, en la actualidad voy cursando estudios de posgrado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y como parte del proceso corresponde realizar una investigación titulada "*Relaciones interpersonales y clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama, Andahuaylas Apurímac - 2023*" estando en la etapa de recolección de información, solicito autorización para la aplicación de encuesta anónima al personal directivo, docente y personal administrativo de la institución educativa que usted dirige, cabe precisar que los datos que se obtendrán serán manejados de manera responsable y exclusiva para la investigación mencionada.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted acceder a mi petición por ser de justicia

Adjunto:

- Encuesta anónima
- Resolución de inscripción de tesis
- Resolución de apto al grado

Huancarama, 21 de marzo del 2023


Mirko Juárez Velasque
Código UNSAAC: 214737
DNI N° 42951512




Prof. Fredy Hullca Mejía
DIRECTOR
AUTORIZADO
23-03-2023

Anexo 6: Base de datos - excel

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet with a grid of data. The columns are labeled with letters from I to BI, and the rows are numbered from 2 to 36. The data is organized into several main sections:

- RELACIONES INTERPERSONALES** (Interpersonal Relationships):
 - ACEPTACIÓN SOCIAL** (Social Acceptance): Columns I-10, with a 'TOTAL' column at column 11.
 - COMUNICACIÓN ASSERTIVA** (Assertive Communication): Columns 12-16, with a 'TOTAL' column at column 17.
 - RESPECTO** (Respect): Columns 18-20, with a 'TOTAL' column at column 21.
- MOTIVACIÓN** (Motivation): Columns 22-31, with a 'TOTAL' column at column 32.
- CLIMA LABORAL** (Work Climate):
 - CONDICIONES DE TRABAJO** (Working Conditions): Columns 33-37, with a 'TOTAL' column at column 38.
 - LIDERAZGO** (Leadership): Columns 39-47, with a 'TOTAL' column at column 48.
- TOTAL**: A final 'TOTAL' column at column 49.

The spreadsheet is displayed in a window titled 'AF3'. The taskbar at the bottom shows the date 17/05/2023 and the time 21:35. The spreadsheet is currently showing a 'MODIFICADO SUMATORIA' (Modified Summary) view.

Anexo 7: Base de datos SPSS



| | P 3 6 | P 3 7 | P 3 8 | P 3 9 | P 4 0 | P 4 1 | P 4 2 | P 4 3 | P 4 4 | P 4 5 | P 4 6 | P 4 7 | VI | V D | D 1 | D 2 | D 3 | Relacione sinte. | ClimaLaboral | AceptacionSocial | ComunicaciónAsertiva | Respeto | var | var |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|-----|-----|-----|-----|------------------|--------------|------------------|----------------------|---------|-----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 | 76 | 16 | 20 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 | 76 | 16 | 17 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 48 | 54 | 16 | 24 | 15 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | | |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 80 | 94 | 17 | 20 | 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 62 | 91 | 15 | 21 | 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 68 | 84 | 20 | 20 | 27 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 61 | 90 | 13 | 20 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 61 | 90 | 13 | 20 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 61 | 90 | 13 | 23 | 28 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 | 110 | 19 | 27 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 77 | 110 | 18 | 17 | 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | |
| 12 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 54 | 66 | 21 | 29 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | | |
| 13 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 | 110 | 16 | 18 | 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | |
| 14 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 | 79 | 13 | 23 | 30 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | |
| 15 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 84 | 111 | 22 | 20 | 39 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 60 | 84 | 15 | 26 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 76 | 101 | 19 | 30 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 | 134 | 21 | 23 | 41 | 3 | . | 3 | 3 | 3 | | |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 82 | 108 | 20 | 27 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 82 | 106 | 20 | 27 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 21 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 82 | 106 | 20 | 21 | 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |



| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------------|----------|---------|-----------|--------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 33 | P33 | numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 34 | P34 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 35 | P35 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 36 | P36 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 37 | P37 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 38 | P38 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 39 | P39 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 40 | P40 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 41 | P41 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 42 | P42 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 43 | P43 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 44 | P44 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 45 | P45 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 46 | P46 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 47 | P47 | Numérico | 3 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Escala | Entrada |
| 48 | VI | Numérico | 3 | 0 | Relaciones Inte... | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 49 | VD | Numérico | 2 | 0 | Clima Laboral | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 50 | D1 | Numérico | 3 | 0 | Aceptacion So... | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 51 | D2 | Numérico | 3 | 0 | Comunicacion ... | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 52 | D3 | Numérico | 3 | 0 | Respeto | Ninguna | Ninguna | 3 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 53 | Relacionesl... | Numérico | 3 | 0 | Interpersonales | {1, Deficient... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 54 | ClimaLaboral | Numérico | 3 | 0 | Clima Laboral | {1, Deficient... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 55 | Aceptacion... | Numérico | 3 | 0 | Aceptacion So... | {1, Deficient... | Ninguna | 14 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 56 | Comunicaci... | Numérico | 5 | 0 | Comunicacion ... | {1, Deficient... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 57 | Respeto | Numérico | 5 | 0 | Respeto | {1, Deficient... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON



ANEXO 8: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Relaciones interpersonales y clima laboral en las Instituciones Educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023

Investigador (a): Mirko Juárez Velasque.

Propósito del estudio

Le invito a participar en una investigación titulada “**Relaciones interpersonales y clima laboral en las Instituciones Educativas del nivel primario de Huancarama - Andahuaylas – Apurímac, 2023**”, cuyo objetivo de la investigación es Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama -Andahuaylas, Apurímac 2023. Esta investigación es desarrollada por mi persona estudiante del posgrado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta (cuestionario) donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta cuestionario se realizará en la Institución Educativa, por lo tanto, serán anónimas.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Demetrio Velasque Pereira

Fecha y hora: 28 de marzo del 2023 (11:30am)

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma.

Anexo 9: Panel fotográfico

Figura 9: Aplicación de cuestionario de encuesta en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo de 2023.



Figura 10: Aplicación de cuestionario de encuesta en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo de 2023.

Figura 11: Aplicación de cuestionario de encuesta en la I.E. Virgen de Fátima, 28 de marzo de 2023.



Figura 12: Aplicación de cuestionario de encuesta en la I.E. Virgen de Fátima 28 de marzo de 2023.



Figura 13: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta en la I.E. San Gabriel, 12 de abril de 2023.

Figura 14: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta en la I.E. San Gabriel, 12 de abril de 2023.



Figura 15: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta, 21 de abril de 2023.

Figura 16: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta, 21 de abril de 2023.



Figura 17: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta 21 de abril de 2023.



Figura 18: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta 21 de abril de 2023.

Figura 19: Aplicación de cuestionario de cuestionario de encuesta 21 de abril de 2023.



Anexo 10: Propuesta de mejora

“Fortaleciendo las relaciones interpersonales para un buen clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de Huancarama”

1. Datos generales:

1.1. Instituciones Educativas :

- 54085 Virgen de Fátima
- 54084 Sagrado Corazón de Jesús
- Parroquial San Gabriel

1.2. Representante : Director de la Institución Educativa

1.3. Periodo : Año escolar 2023

1.4. Cobertura : Distrito de Huancarama, Andahuaylas – Apurímac

2. Fundamentación

Las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama, cuentan con profesionales que tienen distintas personalidades, quienes realizan la prestación del servicio educativo contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes; sin embargo, las conductas de estas personas a veces son inapropiadas, los cuales generan malestar en los demás y consecuentemente crean un clima hostil en el proceso educativo; por ello, la presente propuesta es una alternativa para la solución de problemas de naturaleza institucional, con la finalidad de prevenir y fortalecer de manera eficiente las interrelaciones personales que contribuyan de manera pertinente a la construcción de un clima institucional armonioso.

3. Objetivo

- Organizar y participar de manera cooperativa en las diversas actividades estratégicas y talleres programados para mejorar las relaciones interpersonales y clima laboral en el personal directivo, docente y administrativo de las instituciones educativas, poniendo en práctica lo aprendido y fortaleciendo las habilidades blandas.

4. Meta

- Lograr que en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Huancarama, se logren alcanzar condiciones favorables en las relaciones interpersonales para contribuir con la mejora del clima laboral de manera sostenible en el tiempo.

5. Responsables

- Directores
- Personal docente

- Personal administrativo

6. Cronograma de propuesta de actividades

| N° | Actividades | Frecuencia | | | | |
|----|---|------------|-----------|---------|-----------|-----------|
| | | Semanal | Quincenal | Mensual | Ocasional | Semestral |
| 01 | Viajes de estudio de intercambio pedagógico | | | | | X |
| 02 | Participación en campeonatos deportivos | | | | X | |
| 03 | Almuerzos de confraternidad por día del maestro y otros | | | | X | |

7. Recursos

Humanos

- Directores
- Docentes
- Personal administrativo

Materiales

- Propios de las instituciones educativas
- Otros que se requieran en cada actividad

8. Financiamiento

La ejecución de cada una de las actividades será autofinanciada por la comunidad educativa y cuando la necesidad lo amerite serán cubiertas por gestión institucional.

9. Evaluación

Al finalizar el año escolar 2023, se realizará la evaluación de las actividades ejecutadas y los resultados obtenidos, con la finalidad de mejorar e implementar con nuevas estrategias.

PLAN DE VIAJE DE ESTUDIOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 DRE: Dirección Regional de Educación
- 1.2 UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local
- 1.3 INSTITUCIÓN: Institución Educativa
- 1.3 DENOMINACIÓN: Plan de Viaje de Estudios
- 1.4 DIRECTOR(A):
- 1.5 RESPONSABLE:
- 1.6 UBICACIÓN:

II. FINALIDAD

Orientar las acciones para el viaje de estudios en los niveles Inicial y Primaria de la Institución Educativa _____ del distrito de _____, provincia _____.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente documento, surge de las necesidades e intereses de la dirección y docentes de aula, quienes deseosos de conocer y compartir nuevas experiencias planifican la realización de un viaje de estudios hacia la localidad _____.

Nuestra institución teniendo como paradigma la formación integral de nuestros estudiantes considera la necesidad de realizar una planificación consensuada, para responder a las demandas de los alumnos y padres de familia de acuerdo a sus necesidades e intereses, proyectando actividades que permitan mejorar y desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas.

Los objetivos de EBR consideran dotar a los estudiantes una educación integral, que abarca desarrollar capacidades y aprendizajes científicos, culturales, deportivos, etc. Por ello nuestra institución planifica la realización del viaje de estudios con el fin de cumplir con la visión y misión institucional que está orientado hacia el logro de competencias.

El logro de la calidad educativa en nuestra institución es un objetivo constante en nuestra institución, es por ello que es asumida de manera convergente por todos los docentes y dirección, en el marco de un gran movimiento de reingeniería educativa, en el que la concertación es el común denominador de este proceso convirtiendo la Educación Nazarena en una tarea de todos.

IV. OBJETIVO GENERAL

Planificar, promover, ejecutar y evaluar el viaje de estudios a la localidad de _____ del distrito de _____ impulsado la participación de los agentes y aliados de la Institución Educativa _____, en el marco de los respectivos Planes de Desarrollo Educativo.

Objetivos específicos

- Mejorar la calidad de la oferta educativa que brinda y promueve la Institución Educativa _____
- Orientar las acciones de planificación, organización y ejecución del viaje de estudios del nivel primaria.
- Impulsar la continuidad educativa de la línea pedagógica propuesta por la dirección de la Institución.
- Promover acciones de diversión y juego, propias e innatas de los estudiantes impulsando a la vez desarrollar capacidades investigativas.

V. METAS

5.1. Metas de Atención

- 01 director
- 14 docentes de Nivel primario.
- 03 personal administrativo

VI. ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN

Se orienta básicamente a:

- Fortalecer el posicionamiento de la calidad educativa, mediante la participación de todos los involucrados en el proceso.

- Asegurar a nivel de Institución que las acciones de participación y concertación sea a través del comité de aula y padres en general.
- Promover la organización y funcionamiento de los comités de aula para ejecutar actividades que le sean de agradables a los niños.
- Utilizar los medios y materiales necesarios para promover y fomentar ambientes significativos que apoyen la continuidad y aplicabilidad de los aprendizajes.

VII. CARACTERIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

CRONOGRAMA.

Actividades

- Elaboración del plan de viaje.
- Aprobación del plan de viaje.
- Reunión de docentes

Producto

- Plan de viaje de estudios
- Resolución de aprobación
- Evaluación del viaje de estudios.
- Informe general del viaje.
- Reunión de evaluación y presentación de informes

Responsable

- Dirección
- Docentes

VIII. ITINERARIO DEL VIAJE

Día _____ de _____ del _____

ITINERARIO del día _____

07:30 a.m.

Reunión en la I.E

07:45 a.m.

Orientaciones por cada docente

08:00 a.m.

Partida desde la I.E

08:30 a.m.

Visita al distrito de _____

09:00 a.m.

Visita al distrito de _____

09:30 a.m.

Llegada al lugar _____

10:00 a.m.

Trabajos propios de investigación

11:30 a.m.

Juegos participativos

12:30 a.m.

Almuerzo de confraternidad

01: 45 p.m.

Juegos de diversión general

04:00 p.m.

Retorno hacia la I.E

IX. RECURSOS

a. Humanos:

- Director, personal Docente y personal administrativo.

b. Materiales:

- Plan de Viaje de Estudios.
- Movilidad.

c. Financieros:

- El viaje de estudio será autofinanciado por director, docentes y personal administrativo.

X. EVALUACION

- Se realizará un informe pormenorizado del desarrollo del viaje de estudios a las 24 horas de finalizado la actividad.
- Se evaluará los logros de los objetivos del presente Plan de Viaje de Estudios e Investigación.

CAMPEONATO DEPORTIVO INTERINSTITUCIONAL DE CONFRATERNIDAD - VÓLEY MIXTO

“Fortaleciendo el vínculo interinstitucional” BASES GENERALES

1. Finalidad

Establecer de confraternizar y consolidar los vínculos de amistad entre todos, manteniendo una cultura deportiva permanente en búsqueda de la buena preservación de la salud integral en nuestras instituciones.

2. Participación:

Podrán ser parte del presente evento las instituciones públicas y privadas de nuestra jurisdicción.

3. Disciplina Deportiva:

En esta edición el presente evento deportivo está enfocado a desarrollar la disciplina deportiva del vóley mixto.

4. Conformación de equipos:

La condición es que, en el desarrollo de los partidos, los equipos en el desarrollo de los partidos deben estar conformados por varones y mujeres de manera obligatoria, siendo el mínimo de jugadores del género opuesto dos personas, pudiendo también ser cantidades iguales, por ejemplo:

- 3 mujeres + 3 varones
- 2 mujeres + 4 varones
- 4 mujeres + 2 varones

5. Inscripción de equipos:

De acuerdo al formato anexo 01, los equipos participantes deberán entregar a la organización, una nómina general de sus jugadores acreditando el vínculo laboral con la institución al cual representan, además de precisar la función de delegado y sub delegado, con quienes únicamente se tomará acuerdos antes y durante el campeonato.

El monto económico de la inscripción es de S/. 70.00 (setenta soles) que debe ser entregada a la comisión organizadora hasta antes de la culminación de la primera fecha.

6. Participación de jugadores:

Un jugador podrá integrar únicamente un equipo durante el campeonato.

7. Lugar de desarrollo:

El campeonato en su integridad se desarrollará en las instalaciones de la I.E. 54085 Virgen de Fátima de Huancarama, todos los días miércoles a partir de las 3:00 p.m. de la tarde.

8. Arbitraje:

Serán conducidos por personas que serán elegidos por los delegados antes del inicio de cada partido.

9. Naturaleza del vóley mixto:

- Cada partido constará de dos (02) sets de 25 puntos cada uno. En caso de que existiera empate se jugará un set adicional de 25 puntos con diferencia de 02 puntos en cada set.
- Cada set tendrá un tiempo técnico de 30", pedidos por su delegado o capitán.
- Los cambios de jugador se darán de manera ilimitada durante los partidos.
- Está permitido el reingreso de jugadores.
- El saque inicial de cada partido se realizará por sorteo.
- El capitán del equipo llevará una cinta distintiva en el brazo y será el único encargado de dirigirse al árbitro para cualquier aclaración y/o coordinación en caso se requiera.
- La falta de respeto al árbitro, será sancionada con tarjeta amarilla de continuar así, dará lugar a que se le sancione con tarjeta roja (si tiene el servicio lo pierde y si él contrario tiene el servicio se le aumenta un punto).

10. Sistema del Campeonato:

Se desarrollará en un sistema de juego de todos contra todos, dependiendo de la cantidad de equipos participantes los delegados tomarán acuerdos si se desarrolla en grupo único u otro.

11. Premios: Los premios se entregarán de manera simbólica en reconocimiento el esfuerzo

de la delegación que resulte obtener mayor puntaje.

- Primer puesto : juego de camisetas
- Segundo puesto : sorpresa

12. Reclamos:

Cualquier reclamo será resuelto en el tiempo más breve posible o en su defecto antes de la programación de la fecha siguiente inmediata por la comisión organizadora, prevaleciendo la neutralidad y espíritu de confraternidad del presente campeonato

13. Consideraciones Complementarias:

Cualquier duda o controversia que pudiera presentarse a lo largo del campeonato y que no están contempladas en las presentes Bases serán evaluadas y resueltas por la Comisión Organizadora en lo que fuera pertinente no habiendo lugar a reclamos por las decisiones resueltas por estas.

La organización

**PROGRAMA DE CELEBRACIONES FESTIVAS
“DIA DEL MAESTRO”**

PROGRAMA DE CEREMONIA

1. Himno Nacional
2. Himno Institucional
3. Palabras de bienvenida
4. Poesía de estudiantes
5. Participación musical
6. Canto solista
7. Palabras centrales al día del maestro
8. Intermedio musical
9. Recital al maestro
10. Horario de salida para estudiantes
11. Brindis por el día del maestro
12. Almuerzo de confraternidad por el día del maestro