



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO
HERRAMIENTA ESENCIAL PARA OPTIMIZAR EL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 14753 MARÍA LEONOR FIESTAS DE
VARGAS DEL DISTRITO DE COLAN, PROVINCIA DE
PAITA, DEPARTAMENTO DE PIURA, ABRIL-
DICIEMBRE 2016.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autores

Bach. Coronado Lachira Dante Alighieri

Bach. Coronado Lachira Wilfredo Martin

Asesor

Mg. Asalde Zeña Ever Eddie

Línea de Investigación:

Sistemas Administrativos Públicos

Pimentel-Perú 2018

**LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA ESENCIAL
PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 14753 MARÍA LEONOR FIESTAS DE VARGAS DEL DISTRITO
DE COLAN, PROVINCIA DE PAITA, DEPARTAMENTO DE PIURA, ABRIL-
DICIEMBRE 2016.**

Asesor metodológico

ASALDE ZEÑA EVER EDDIE

Presidente del jurado de tesis

HERNANDEZ TERN SAUL

Secretario del jurado de tesis

VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR FAILOC PISCOYA DANTE ROBERTO

Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

A Dios:

Por darnos esta importante
Galardón en nuestras vidas.

A nuestro Padre:

Que desde su descanso eterno, sabemos que
Nos ayuda y que sus enseñanzas han servido para
mantenernos firmes en esta meta .

A nuestra Madre:

Porque sabemos que sus bendiciones
Diarias que nos da son suficientes para
Estar seguro de lo que vamos a realizar

A nuestros Docentes:

Por su paciencia y la sapiencia con que nos ofrecen
La cátedra del cual la pondremos en práctica en el
Cargo que nos toque desempeñar.

Wilfredo Martin Coronado Lachira
Dante Alighieri Coronado Lachira

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a Dios quien ha forjado y a dirigido por el camino correcto. El que está en cada momento con nosotros y nos permite aprender de nuestros errores para que sigamos avanzando y no decaer.

Un Agradecimiento especial a nuestra querida hermana Wilma María por su perseverancia, apoyo total, por la confianza impartida, y sobre todo por creer en nosotros.

A nuestros queridos hijos:

Dante: Wilmer Eduardo y Victoria

Wilfredo: Alfredo José, Wilfredo Jesús y Ángel Raúl

Porque estuvieron con nosotros incentivándonos a continuar y a decirnos que si se podía llegar a pesar del cansancio diario del trabajo para conseguir nuestra meta anhelada

A mis hermanos William y Wilmer que son nuestros grandes amigos, que estuvieron ahí para incentivarnos y que nos apoyaron en cada momento para no rendirnos y llegar hasta donde nos planteamos

Índice de Contenidos

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN.....	VII
ABSTRAC.....	VIII
INTRODUCCION.....	IX
CAPITULO I : INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Base teórico- científico.....	18
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación e importancia:.....	34
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos	35
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	38
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	38
2.2. Población y muestra:	38
2.3. Variables	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Procedimiento para la recolección y análisis de datos	40
2.6. Principios éticos	41
2.7. Criterios de rigor científico	41
CAPITULO III: RESULTADOS	43
3.1. Resultados en tablas y gráficos.	43
3.2. Discusión de resultados	61
3.3. Aporte científico. Propuesta de Investigación.....	66
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
4.1. Conclusiones	69
4.2. Recomendaciones.....	70
V. REFERENCIAS:	72

Índice de Tablas

Tabla 1 Relaciones Humanas comunicación.....	43
Tabla 2 Relaciones Interpersonales Actitudes.....	45
Tabla 3 Relaciones Interpersonales Empatía.....	46
Tabla 4 Relaciones Interpersonales Emociones	47
Tabla 5 Relaciones Interpersonales Individuales	48
Tabla 6 Relaciones Interpersonales Colectivas	49
Tabla 7 Relaciones Interpersonales Disposición.....	50
Tabla 8 Relaciones Interpersonales Ambiente de Trabajo	51
Tabla 9 Clima Organizacional Autoritario Explotador	52
Tabla 10 Clima Organizacional Autoritario Paternalista	53
Tabla 11 Clima Organizacional Consultivo	54
Tabla 12 Clima Organizacional Participativo	55
Tabla 13 Clima Organizacional Estructurados.....	56
Tabla 14 Clima Organizacional Sociales.....	57
Tabla 15 Clima Organizacional Motivación	58
Tabla 16 Clima Organizacional Toma de Decisiones	59
Tabla 17 Clima Organizacional Toma de Decisiones	60
Tabla 18 Correlación entre las variables relaciones interpersonales y el clima organizacional..	61

Índice de Figuras

Figura 1 Aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales	44
Figura 2 Relaciones Interpersonales-Actitudes	45
Figura 3 Relaciones Interpersonales-Empatia	46
Figura 4 Relaciones Interpersonales-Emociones.....	47
Figura 5 Relaciones Interpersonales-Individuales.....	48
Figura 6 Relaciones Interpersonales-Colectivas	49
Figura 7 Relaciones Interpersonales-Disposición	50
Figura 8 Relaciones Interpersonales-Ambiente de trabajo.....	51
Figura 9 Clima Organizacional –Autoritario explotador	52
Figura 10 Clima Organizacional -Autoritario Paternalista.....	53
Figura 11 Clima Organizacional- Consultivo.....	54
Figura 12 Clima Organizacional-Participativo.....	55
Figura 13 Clima Organizacional-Estructurados	56
Figura 14 Clima Organizacional-Sociales.....	57
Figura 15 Clima Organizacional-Motivación.....	58
Figura 16 Clima Organizacional-Toma de decisiones	59
Figura 17 Clima Organizacional-Toma de Decisiones	60

RESUMEN

La presente tesis tuvo por objetivo analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional, año 2016. El tipo de estudio trata de una investigación descriptiva, ya que logra caracterizar un objeto de estudio o una situación, señala sus características y propiedades, interpreta lo que es y describe la situación de las cosas. Se utilizó el muestreo no probabilístico de criterio, con una población y muestra comprendida por 40 Docentes de la institución. Se analizó la información utilizando medidas estadísticas y escalas no métricas: porcentajes y frecuencias, procesados con el programa SPSS para obtener resultados más satisfactorios. Se busca que el presente estudio sirva como un antecedente para los acuerdos de gestión y dirección ya la vez permita mejorar las relaciones interpersonales de los Docentes en beneficio de la Institución. Los resultados encontrados nos han permitido observar que las relaciones interpersonales no son del total satisfactorias de los Docentes la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas, año 2016.

Palabras clave: Relaciones interpersonales. Clima Organizacional.

ABSTRACT

Our thesis aims to analyze the relationships of teachers Educational Institution 14753 Maria Leonor Fiestas de Vargas as essential to optimize the organizational climate tool, 2016. The type of study is a descriptive research because it manages to characterize an object of study or situation, says its characteristics and properties, interprets what is and describes the situation of things non-probability sampling criterion was used, with a population sample comprised 40 teachers of the institution. percentages and frequencies, processed using SPSS for more satisfactory results: the information using statistical measures and non-metric scales were analyzed. It is intended that this study will serve as a precedent for agreements and management, and at the same time improving interpersonal relationships allows Teachers to benefit the institution. The results allowed us to observe that interpersonal relationships are not satisfying all the educational institution 14753 Teachers Maria Leonor Fiestas de Vargas, 2016.

Keywords: Interpersonal relations. Organizational climate

INTRODUCCION

La presente investigación centra su atención en las relaciones interpersonales que constituyen una parte fundamental para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo, ya que, es la atmósfera creada por las actitudes, convivencias, empatías y todos aquellos factores que son capaces de expresar los seres humanos en cuanto a su individualidad y que se complementan con la gerencia, leyes, líderes, programas y planificaciones que conforman y sustentan la acción y el clima laboral de un equipo de trabajo.

Un análisis empírico de la institución educativa permitió establecer que las relaciones interpersonales y el clima institucional no eran del todo positivos, en vista de ello los suscritos decidieron abordar el estudio de esta problemática ya que consideramos a las relaciones interpersonales como una herramienta que bien trabajadas pueden aportar beneficios útiles para afrontar situaciones laborales y mejorar el clima organizacional que se desarrolle en la institución. El estudio se inicia a partir de la realidad encontrada donde la mayoría de los docentes conciben las relaciones con sus compañeros de trabajo como una situación tensa, difícil, complicada, generando aspectos negativos que contribuyen al fracaso de un clima organizacional afable dentro del plantel, esto se acrecienta con situaciones personales y laborales referidas al espacio físico, influenciadas por factores de empatía, emocionales, comunicacionales, entre otros.

El estudio está organizado en capítulos.

El capítulo I: muestra el problema de investigación, destacándose la situación problemática, la formulación del problema, la delimitación de la investigación, su justificación e importancia, limitaciones y los objetivos de la investigación.

En el **Capítulo II:** detalla los Materiales y métodos referente a todo el marco metodológico, destacándose el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra empleada, las hipótesis, sus variables, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento para la recolección de datos y la validación de los instrumentos, así como también el proceso de análisis estadístico e interpretación de los datos y los criterios éticos y científicos aplicado.

El capítulo III: Resultados, se describe el análisis e interpretación de los resultados, mediante los descriptores estadísticos, la prueba de hipótesis y la - discusión de resultados.

En el capítulo IV: Se encuentran las conclusiones y recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

La importancia de abordar el tema de las relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional estriba en que ello permitirá fortalecer las forma en que tanto directivos y los

docentes mismos se comunican entre e intercambian experiencias en aras de mejorar no solo el ambiente laboral, sino también su labor pedagógica.

En el capítulo V Los anexos

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I : INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para lograr un mejor funcionamiento de una institución según Romero (1991), la relación que existe entre las personas que la constituyen es de vital importancia. Las instituciones educativas ocupan un lugar central en el proceso educativo puesto que en ellos se inicia el proceso de formación al ser parte de una organización y aunque esta educación depende de las posibilidades y capacidades de los alumnos se ve influenciada por la dinámica propia de cada organización en la que se interrelacionan toda una serie de factores personales, estructurales y organizativos que le dotan de una identidad propia. Dentro de ello los personajes principales son los profesores que siguen apareciendo como los responsables inmediatos de este proceso, Lo que es cierto es que sus actitudes, sus preocupaciones, sus comportamientos sus motivaciones en el trabajo influyen en su propia actividad laboral en las relaciones interpersonales con sus compañeros, padres y superiores y esto causa un profundo impacto en la educación que está recibiendo el alumno

Ante lo señalado surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? y la respuesta tiene hoy tanto de desafío y potencial problemática, como de la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad y la reflexión.

A nivel Internacional

Delgado, (2011.) Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes, entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que nadie de momento puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas.

Según Vélez (2007), el término evolución está asociado con progreso y perfeccionamiento, con aumento de complejidad organizativa y también con adaptación. Hoy en día, es indispensable incorporar elementos participativos orientados a mejorar la enseñanza y replicar las buenas prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en la escuela, pues solo así se logrará incidir en la mejora de los resultados académicos de los estudiantes (Bolívar 2010, Murillo 2008). Ante esto, Barber y Mourshed (2008) mencionan que aquellos sistemas

educativos cuyos directores dedican la mayor parte del tiempo a actividades que no se relacionan directamente con la mejora de la enseñanza en sus escuelas ven limitadas sus posibilidades de incidir en los resultados de los estudiantes.

A nivel nacional

Existen antecedentes sobre investigaciones teóricas y aplicadas que analizan el clima organizacional, Cultura organizacional y satisfacción laboral investigados en variados lugares a nivel nacional y a nivel internacional como instituciones educativas públicas, instituciones de salud y empresas privadas, entre otros. En su trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente”(MUNIVE,2010), reconoce las percepciones sobre la relación entre el clima y el desempeño laboral desde los factores de la comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral. En tal sentido, nuestra investigación pretende recoger la percepción del colectivo laboral sobre los componentes que inciden positiva y negativamente en el clima laboral. En la tesis denominada “Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Comunicación en Huancayo” (ORELLANA, RAMÓN & BOSSIO, 2010), plantea las siguientes conclusiones: Se ha comprobado que no existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente.

Supuestamente, debió encontrarse una relación entre las variables de estudio, dada la importancia del clima en el desempeño docente, pero hay que tener en cuenta que no estamos evaluando el desempeño laboral si no el desempeño en el aula y por otro lado el desempeño docente ha sido evaluado por los alumnos a su cargo y no por los mismos docentes o autoridades. Las conclusiones precitadas nos permiten indagar, en el presente estudio, la incidencia o influencia que ocasiona el clima laboral en la producción laboral de los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

A nivel local

A través de la investigación del presente trabajo , se observó que la institución estudiada se puede observar que si le dan importancia al clima organizacional y a la satisfacción laboral de la plana docente quienes se encontraban conformes con el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven, y siendo esto de suma importancia, ya que cada institución debe buscar para el buen manejo de sus alumnos, que vendría a ser la base fundamental para el

cumplimiento de su visión institucional, Por lo que llama la atención de realizar este trabajo teniendo el apoyo del Director y de los recursos Humanos que trabajan con él.

1.2. Trabajos previos

Antecedente Internacional:

CHILE :

Yáñez (2006) Chile, en su investigación, tuvo como objetivo obtener un consenso con cuatro paneles de expertos sobre cuáles son las conductas y actitudes que favorecen la percepción de confianza entre profesores, aplicando como metodología la técnica Delphi, la cual generó como resultado que a través de las relaciones interpersonales se desarrolla más la confianza entre los profesores para obtener un clima de integridad. La profesión de los profesores que participaron en la investigación correspondía al Departamento donde trabajaban en la Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales de Chile. En el primer grupo Delphi participaron 10 profesores del Departamento de Sociología. En un segundo grupo Delphi participaron 11 profesores del Departamento de Psicología. En otro grupo Delphi participaron 7 profesores del Departamento de Comunicación Social. En el cuarto grupo Delphi, participaron 10 profesores del Departamento de Trabajo Social.

Los participantes fueron considerados expertos en el tema de relaciones humanas dado que en su calidad tanto de profesores e investigadores universitarios abordan directa e indirectamente temáticas estrechamente relacionadas a la comunicación, confianza e interacción social. Por otra parte, en su calidad de integrantes de un Departamento, forman parte de grupos de trabajo y tienen la experiencia de establecer relaciones profesionales con sus colegas.

Resaltando en su investigación, que no solo las relaciones interpersonales logran mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones, sino que, también debe existir cierto grado de confianza entre los individuos que desempeñan funciones dentro de la misma, para así lograr, un equipo sólido y por ende pueda percibirse un clima armonioso, conllevando a la relación de los fines de la presente investigación en curso.

Con respecto a los factores que influyen en el clima organizacional Córcega (2009), en su investigación tiene como objetivo “analizar de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana” donde concluyó que a pesar de que hay intenciones de que exista un buen clima organizacional, el personal se siente desmotivado ya que no obtienen reconocimiento por su labor. En el desarrollo de este estudio, se empleó una investigación de campo y se aplicó un cuestionario al personal docente, administrativo y obrero que labora en el Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”; que incluía 30 ítems que hacían referencia a las

dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; los cuales son considerados factores de gran importancia para diagnosticar el clima organizacional.

Antecedente Nacional

HUANCAYO

Chupayo. (2007) en su tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Este trabajo se realizó en la Municipalidad provincial de Huancayo el año 2007 y tiene como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Para ello se utilizó una muestra aleatoria simple de 65 trabajadores, siendo 39 varones y 26 mujeres. Aplicando un diseño correlacional se demostró que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Además existe una correlación positiva directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, determinando que a mayor clima organizacional mayor desempeño laboral y a mayor rendimiento mayor clima laboral. El aporte de este trabajo es la utilización del método de observación directa aparte del cuestionario de encuesta para medir el clima organizacional y que la comunicación interpersonal constituye el área más importante cuando se estudian las interacciones humanas.

Silva, O. (2000), con su tesis denominada “Clima Organizacional en los Centros Educativos Estatales de Cajamarca “, presentando en la pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Gestión Educativa” en diciembre del 2000, en sus conclusiones expresa lo siguiente: Que los mayores problemas en el clima organizacional tienen que ver con: Un comportamiento directivo caracterizado por carecer de liderazgo basado en el ejemplo (ejemplaridad), el no facilitar el trabajo de los docentes en cuanto a la disponibilidad adecuada de recursos del trabajo pedagógico y de tiempo (interferencias) y por la ausencia de mística de trabajo (entusiasmo) y dificultad para trabajar conjuntamente (desunión).

Zaga y otros (2011), en su trabajo de grado, plantea como objetivo relacionar el clima organizacional con el desempeño del docente, considerando que el clima organizacional como uno de los elementos centrales de la calidad de una Institución Educativa. El Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y

privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental– transversal- correlacional. Se verifica la Hipótesis al obtener el valor del coeficiente de correlación de Pearson; Luego de la aplicación de las encuestas se determinó que no existe una relación directa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño docente pero que sin embargo existen factores que intervienen en esta relación.

Tomando como referencia a las conclusiones anteriores a esta investigación, se estableció como premisa que, el desempeño de los docentes no están directamente relacionado con el clima organizacional que se genere en la institución pero, si existen factores que intervienen en la ejecución y desempeño de sus funciones entorpeciendo el clima organizacional favorable de la institución, se evidencia la relación del trabajo desarrollado con la investigación en curso, ya que, de una forma u otra el clima organizacional se ve perjudicado por factores internos y externos al ámbito laboral.

En cuanto a los antecedentes de la investigación, Yáñez, Córcega, Yáñez y Zaga y otros, coinciden en que las relaciones interpersonales como herramientas para optimizar el clima organizacional, es importante tomar en cuenta, el liderazgo, toma de decisiones, la comunicación, la confiabilidad, entre los docentes, factores que influyen para que se pueda generar este clima afable y mejorar el desempeño de los docentes dentro de la organización, correlacionando estos antecedentes con la investigación en curso, donde se analizan los factores que influyen en las relaciones interpersonales y clima organizacional que se evidencian en la Institución Educativa 14753

Antecedente local:

PIURA:

Albañil, Asteria Piura 2015 en su tesis denominada “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura para obtener el Título de Máster en Educación cuyo objetivo general, describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración y cuyos resultados : se ha encontrado que la media más baja está en el reconocimiento recibido

por parte de sus propios compañeros así como de la comunidad educativa; en base a los análisis de las gráficas destacadas de estas dimensiones podemos extraer 97 que el 62% de los docentes sienten baja y muy baja satisfacción con el funcionamiento de la dirección. y con respecto a su trabajo el 89.7% de los docentes expresan que siente entre regular a baja satisfacción con la labor que desempeñan en la institución, como lo indica la teoría la satisfacción está relacionada con el reconocimiento, al respecto Chiavenato (2007) en su Teoría General de la administración expresa que el reconocimiento laboral está asociado a la percepción social dentro de una institución, el mismo que se puede mejorar si se considera que al conocerse a sí mismo, el trabajador, le hace más fácil ver a los demás de una manera más objetiva .

Castillo (2013) en la tesis” Clima organizacional y calidad educativa en la institución educativa “José Santos López Berrú” Simirís - Santo Domingo Morropón Piura “presentada para obtener el grado de magister en gestión y calidad educativa por la Universidad Cesar Vallejo, manifiesta que el estudio está orientado a explicar la relación que hay entre el clima organizacional y la calidad educativa de la I.E.”José Santos López Berrú” de Simirís Santo Domingo-Piura. Desde la perspectiva de una investigación de tipo descriptivo-explicativo utilizando el diseño correlacional se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y calidad educativa a través de una población de 10 Docentes y 240 estudiantes de educación secundaria a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con La presente actividad se logró determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad educativa en la Institución Educativa “José Santos López Berrú” de Simirís-Santo Domingo-Morropón.

Sánchez (2009) en la tesis “Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el clima laboral en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Socchabamba – distrito de Ayabaca” presentada para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en gerencia educativa estratégica en la escuela de posgrado de la universidad nacional “Pedro Ruiz Gallo observa que el actual Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Socchabamba, no conduce al desarrollo productivo y perjudica el clima laboral. De esta manera el objetivo general de la investigación será proponer un Modelo de Gestión de Recursos Humanos que permita mejorar el clima laboral en la Institución Educativa “José

Carlos Mariátegui de Socchamba, Distrito de Ayabaca. A partir de la elaboración del Modelo se espera:

- Orientar al Director, Docente y Personal Administrativo hacia un conocimiento de los enfoques de la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos, facilitando la flexibilidad de los procesos de gestión en forma sistemática.
- La Institución Educativa podrá consolidar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos Democrático, para superar las desigualdades internas y contribuir al desarrollo integral y sostenible de la organización.
- Facilitará un Proceso de Comunicación e Interacción de los Equipos de Trabajo para poder tomar decisiones encaminadas a mejorar sus desempeños.
- Para tal efecto, se concluye que para lograr el mejoramiento del clima laboral en la organización se propone diseñar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos, pretendiendo.

1.3. Base teórico- científico.

Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. (Segredo,2004)

- Es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie. (Pacheco, 1998).
- Es el amor que una siente por otra persona tratando de respetar sus derechos personales. Tratando de ser cortés con todas las personas. (House, 1990).
- Es la interacción por medio de la comunidad que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece. (Fresan, 2000).
- Es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible. (Palomo, 2008).

En resumen podemos definir a las relaciones interpersonales como “...la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una.

Teorías que fundamentan las Relaciones Interpersonales

A.-Teoría de las inteligencias Múltiples de Howard Gardner

Gardner alega que las concepciones convencionales de la inteligencia humana basadas en el coeficiente intelectual resultan ser demasiado monolíticas y homogéneas. Para el la inteligencia humana posee una serie de dimensiones diferencias, correspondiéndole a cada una de ellas un determinado sistema simbólico y modo de representación.

La teoría de las inteligencias múltiples pluraliza el concepto tradicional de inteligencia, pero advierte que la teoría es un instrumento, no un objetivo. En 1983, Gardner postulo la existencia se las inteligencias:

1. Inteligencia lógico-matemática
2. Inteligencia musical
3. Inteligencia espacial
4. Inteligencia lingüística
5. inteligencia cinético-corporal
6. Inteligencia Interpersonal
7. Inteligencia Intrapersonal

Para nuestro trabajo de investigación necesitamos poner énfasis dos de las inteligencias múltiples propuestas por Gardner y sus colaboradores como son:

B.1.-Inteligencia Interpersonal

Se utiliza en la vinculación adecuada con otras personas, en comprender sus motivos, sus deseos, emociones y comportamientos. Implica la capacidad de entender y comprender los estados anímicos de los otros.

Este tipo de inteligencia tiene que ver con las cualidades para comprender a los demás, para interactuar con ellos satisfactoriamente, e incluso para liderar un grupo de personas a fin de lograr un propósito determinado. Las habilidades que requiere este tipo de inteligencia son: ser sociable, extrovertido, empático, tener y mostrar real interés por los otros, facilidad para hacer nuevos amigos y para trabajar en grupo. A estos niños les gusta dirigir, trabajar en grupos, mediar y negociar entre las personas, son buenos para organizar, relacionar y festejar. Es propia de maestros, terapeutas y vendedores, podemos mencionar a Sigmund Freud, Gandhi, Madre Teresa de Calcuta, Rigoberto Menchú, entre otros.

B.2.-Inteligencia Intrapersonal

Se encuentra en personas que poseen gran posibilidad y facilidad para acceder a su propia vida interior. Se refiere a la capacidad de reflexionar sobre los sentimientos y emociones propios, utilizados en las propias conductas. Se considera esencial para el autoconocimiento que permita la comprensión de las conductas y formas propias de expresión.

Requiere de un tipo especial de habilidades, por ejemplo ser conocedor de las ideas propias, los dones y destrezas personales, tener claras las metas personales y ser hábil en el control de los sentimientos y las respuestas emocionales.

Cada una de las inteligencias mencionadas propuestas por Gardner y sus colaboradores ha sido revisada y ha cumplido con ciertos criterios establecidos para poder ser considerada como tal: la existencia extendida de la misma en distintas poblaciones, su localización en alguna región particular del cerebro y la codificación en un sistema simbólico particular.

Actualmente Gardner continúa realizando investigaciones que ayuden a sostener y verificar sus hipótesis. Una de sus últimas afirmaciones sostiene: *“las inteligencias han emergido a través de los milenios como respuesta a los distintos entornos en los que ha vivido el ser humano...ellas constituyen, como si lo fueran, un registro cognitivo del pasado evolutivo.....Si mi listado de inteligencias es acertado, esto significara que tanto mis colegas como yo habremos logrado dilucidar cuánto ha evolucionado el cerebro...”*

Desde 1997, Gardner y sus colaboradores han comenzado a hablar de un octavo tipo de inteligencia: La Inteligencia Naturalista, no incluida en sus anteriores investigaciones.(Morales, 2001)

Esta referida a la capacidad que tienen las personas para distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio circundante, objetos, animales o plantas, del ambiente tanto urbano o rural. A modo general, esta inteligencia implica el entendimiento del mundo natural, incluyendo las plantas, animales y la observación científica de la naturaleza. Una persona que se distinga por este tipo debe tener habilidad para la observación, la experimentación, la reflexión y el cuestionamiento del entorno que la rodea.

Destrezas para las Relaciones Interpersonales Relaciones Interpersonales

Las destrezas para las relaciones son aquellas destrezas sociales y emocionales que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica. Las destrezas para las relaciones interpersonales son: sociales, comunicación, autoconocimiento, y límites

Destrezas Sociales

- Auto imagen positiva y confianza
- Asertividad proactiva
- Iniciación al contacto

- Comienzo de comunicación
- Reconocimiento y evasión del peligro
- Límites saludables
- Comunidad
- Apoyo

Destrezas de Comunicación

- Escuchar activamente
- Empatía, apertura, conciencia
- Respuesta reflexiva
- Revelación
- Expresión
- Entendimiento del lenguaje corporal
- Claridad y honestidad
- No asumir
- Contenido vs. proceso
- Resolución de conflicto
- Negociación

Destrezas de Autoconocimiento

- Autenticidad
- Asertividad
- Comunicación e integridad
- Límites emocionales
- Base en la realidad
- Postergación de la gratificación
- Distanciamiento

Destrezas de Límites

- Reconocimiento y honor de valores comunes.
- Respeto y Aceptación
- Escuchar
- Autenticidad
- Validación y apoyo
- Afecto físico y emocional

- Desarrollo del carácter
- Sentido de Identidad
- Límites saludables
- Perdón
- Encarar los propios miedos

Cinco procesos fundamentales que impactan las relaciones interpersonales.

Percepción

Proceso mediante el cual, las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo. La percepción aporta la materia prima necesaria para los procesos del pensar, sentir y actuar. En el proceso perceptivo, también influyen significativamente los valores y creencias, los pensamientos y el mundo de la acción.

Pensamientos y Sentimientos

Es pensamiento el que analizará, evaluará y emitirá un juicio sobre lo que nos afecta, como también planeará conductas complejas y organizará las acciones de acuerdo a la información con la que contamos.

Los análisis que realizamos y los juicios que emitimos no pueden tener más valor que aquel que posee la información sobre la que se basan.

Intencionalidad y Objetivos

- Por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos.
- Los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras, constituyen el "activador" de la conducta.
- Los objetivos son la fuente principal de la motivación en el trabajo. Ellos definen un camino, orientan decisiones, informan de nuestro progreso.
- Cuando no hay objetivos claros se corre el riesgo de llegar a un resultado no deseado.

Acción

- Es hacer basado en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se expresa en objetivos.

Causas del deterioro de las buenas Relaciones Interpersonales

Entre las principales causas que es común observar son la falta de respeto que se manifiesta a través de insultos, agresiones físicas, los sobrenombres, no respeto a la intimidad y pertenencias, las burlas todo ello es producto por la falta de orientación, falta de practica de los principales valores morales y la falta de identidad del grupo. (Arias, 2004)

Entre otras causas tenemos la influencia negativa que transmiten los medios de comunicación como son el periódico y la televisión y la influencia negativa de las actitudes de la familia

Efectos o consecuencias de las inadecuadas Relaciones Interpersonales

- El individualismo
- Falta de liderazgo
- Falta de comunicación
- Falta de consenso o concertación
- Es difícil tomar decisiones para solucionar problemas
- Actitudes egocéntricas
- La timidez
- El conformismo
- La rivalidad entre grupos
- Falta de participación
- La burla mutuo
- La baja autoestima
- El rechazo o discriminación
- El distanciamiento
- La falta seguridad personal

El clima organizacional

Concepto de clima organizacional

Alvarez, (1992) señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "clima organizacional". Este aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento. El ambiente interno percibido, o clima organizacional, interactúa con las características individuales para determinar el comportamiento. De aquí que la conducta de los individuos no nace solo de sus características individuales sino que también es influenciada por la situación total en la que se encuentra.

Robers y Rogers, citando a Duncan (1972) y Zaltman (1973) define que el clima es la suma de los factores físicos y sociales externos a la frontera de un sistema, que están considerados de manera directa en el comportamiento de toma de decisiones de los individuos en el sistema.

Rogers y Cols, citando a Emery y Trist (1965) y Duncan (1972) hablan que en los primeros estudios organizacionales, los ambientes eran concebidos en forma muy amplia, como las condiciones generales sociales y políticas en las cuales operaba un sistema. En consecuencia, el ambiente era una categoría residual: constaba de todo lo que se encontraba fuera de las fronteras de la organización. Pero luego con el tiempo esta concepción tuvo que ser restringida a fin de que pudiera ser medida, y fuera útil para explicar el comportamiento organizacional. Así pues, se limitó la definición del ambiente para que comprendiera a los individuos, a los grupos y a otras organizaciones con las cuales una organización potencialmente interactúa para tomar decisiones. En cuanto al clima organizacional el mismo se apoya fundamentalmente en la percepción y la evaluación del ambiente social de la organización en relación con aspectos estructurales de la misma.

Da Silva (1995), respecto al clima organizacional señala lo siguiente: "...es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales (p.425)...".

Por otra parte Silva (1992) citado por Badillo I. (1995) define al clima como "...un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende"(p.643). En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.

Lisbona (2008) quien cita a Frese y Fay (2001) afirma que: "el clima es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente"(p.153-167). Para el autor el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera..

Brunet (1987) afirma que varias propiedades grupales, tales como "liderazgo", "normas", "roles", "cohesión grupal", "procesos grupales" y "estructura grupal", conjuntamente con los procesos organizacionales (evaluación de rendimiento y toma de decisiones, entre otros), contribuyen al clima organizacional. Por eso, afirma Brunet, al igual que Glick (1983) y Moran y Volkwien (1988) , que su medición ha de ser perceptual y multidimensional. Otros autores que también enfatizan en el aspecto perceptual del clima organizacional son Schneider, Gunnarson y Niles - Jolly (1994) , quienes conceptualizan el clima como "la atmósfera percibida por los empleados, la cual ha sido creada por las prácticas, procedimientos y recompensas típicas de la organización".

Dimensiones del clima organizacional

Litwin y Stinger (1978) también postula la existencia de nueve dimensiones a decir de Goncalves, A. (2008) que explicarían el clima existente en una determinada empresa al respecto Sanders y Suls, J. (2008), coinciden con Goncalves en lo sustantivo del Clima Organizacional, señalando de manera más específica factores que para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como: Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

1.- **Motivación:** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

2.- **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

3.- **Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

4.- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

5.- **Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

6.- **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

7.- **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

8.- **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

9.- **Recompensa :** Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

10. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

La medición del clima organizacional

Medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o subunidad. Sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno.

Algunos autores enfatizan que las percepciones son realmente evaluaciones y que están influidas por los atributos personales y situacionales de los miembros de la organización.

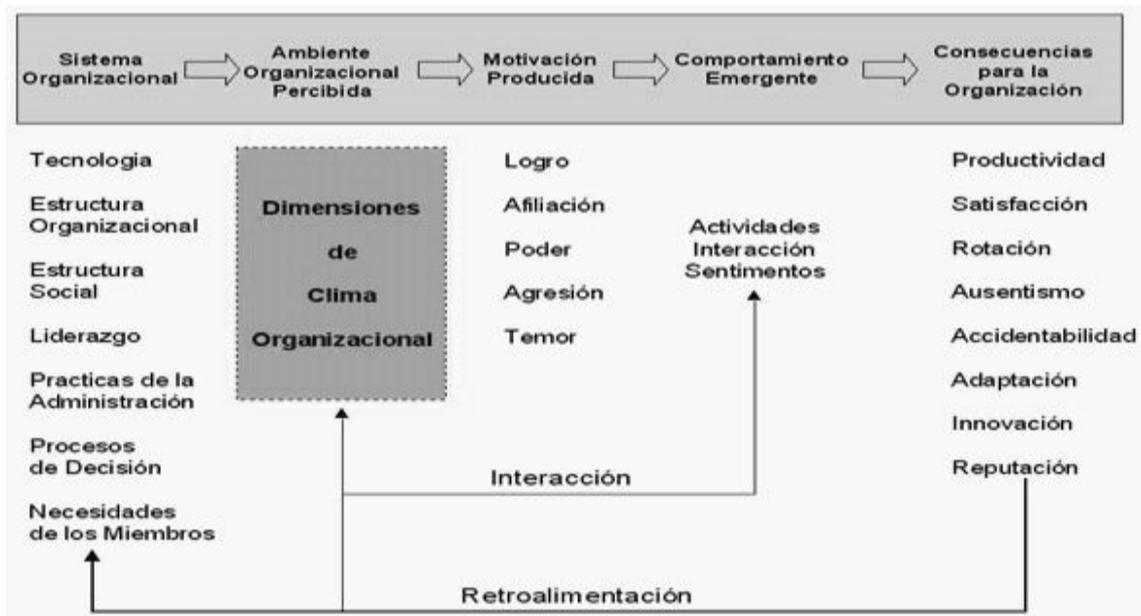
Otros autores refuerzan la tendencia a medir el clima organizacional argumentando que las diferencias pueden significar algo importante para la organización.

Factores tales como la personalidad y la necesidad de los miembros de la organización, la orientación y políticas organizacionales presentan indicios, aunque indirectos, que influyen en la percepción del clima organizacional.

Enfoques del clima organizacional.

Este concepto clima sin duda ha despertado el interés en demasiados estudiosos o investigadores y ante ello se han desarrollado un sin fin de estudios tanto en organizaciones industriales, gubernamentales, educativas, etc. Ante ello el clima se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos, por explicar su naturaleza e intentar medirlo. A continuación, se mostrarán algunas posturas referentes al clima.

a. Modelo Litwin y Stinger (1978) proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional.



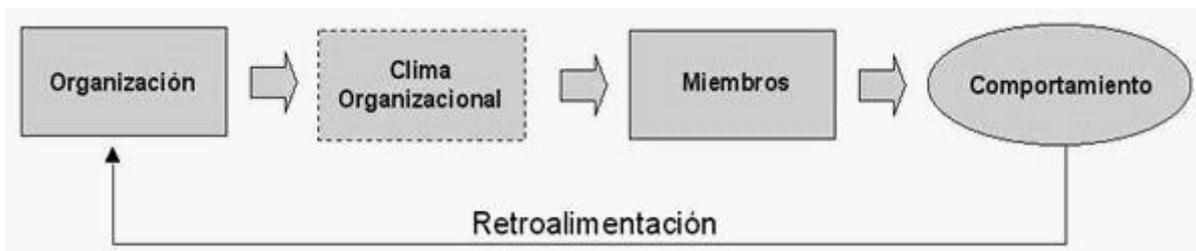
Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su

correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc

b) Modelo de Schneider

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones son en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982). Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito:



c) Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. **Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. **Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
3. **Variables finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

d) Roobins (2002) y su postulación.

Roobins (2001) menciona que la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Algunas determinaciones del clima organizacional.

De acuerdo a Ivancevich (1992), existen unas determinaciones específicas que deben ser tenidas en cuenta al hablar de clima organizacional:

Condiciones económicas.- Las condiciones de la economía pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

Estilo de liderazgo.- Es posible que este tenga un fuerte impacto en el clima organizacional. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización.

Políticas organizacionales.- Las políticas administrativas influyen en el ambiente para la competencia y los conflictos.

Valores gerenciales. Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivos, pasivos, dignos o indignos de confianza.

Características de los miembros.- La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

Tipos de climas organizacionales

Primeramente señalar la existencia de dos escuelas de estudio de clima laboral excluyentes entre sí: La de **enfoque dimensional**, la cual asume que el clima es una percepción "multidimensional", lo que explicaría la variedad de percepciones –por la variabilidad en el desarrollo de cada dimensión- en las distintas áreas de la organización según sus diversas circunstancias y el **enfoque tipológico**: en el que el clima tendría una configuración total, aún integrada por distintas propiedades, lo que explicaría la existencia de un macro-clima global de la organización, y la inercia de éste.

A continuación la propuesta de Lickert (1999), sobre dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

1.1. Sistema I. Autoritario explotador

1.2. Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2. Clima de tipo Participativo.

2.1. Sistema III. Consultivo.

2.2. Sistema IV. Participación en grupo.

3. En cuanto a lo anterior su explicación sería:

- El **clima autoritario, sistema I** autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
- El **sistema II autoritario paternalista** se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.
- El **clima participativo, sistema III, consultivo**, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.
- El **sistema IV, participación en grupo**, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Comportamiento organizacional

Para Amoros E.(2007:6) el comportamiento organizacional constituye ”... *campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente*”. Centra su estudio en la búsqueda de una mejora para la productividad que la organización presenta, así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo. Por ello los gerentes requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas con el trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo

que realizan. Considerando que la cultura es el factor más apropiado con que cuentan las organizaciones para incrementar la motivación. Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica (con un sistema de valores) que se refleja en el llamado clima organizacional. El desarrollo organizacional según Da Silva. R. (2001:400) “es un proceso sistemático, administrado y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos”.

La comunicación interpersonal.

Según Florez (1992) la comunicación interpersonal es el “proceso a través del cual se transmite información entre dos o más personas para lo cual se requiere que el emisor codifique lo que quiere transmitir en un lenguaje que pueda ser descifrado y entendido por el receptor generando una respuesta de retroinformación que le indique al emisor en qué medida su mensaje ha sido bien comprendido”(p.303). De manera similar sostiene Hellriegel D.; Slocum, J.; Benjamín (2004) Para una comunicación interpersonal correcta, los pensamientos, hechos, creencias, actitudes o sentimientos que el emisor intenta transmitir tienen que ser los mismos que el destinatario comprende e interpreta”.

Katz citado por Tolela y Myers (1983) explica la enorme importancia que se da a la comunicación cuando indica que:” La comunicación precisa y adecuada entre los grupos y los pueblos no traerá por sí sola la felicidad, pero es una condición necesaria para casi todas las formas de progreso social”(p.57-58) Las barreras físicas de la comunicación están desapareciendo rápidamente pero persisten los obstáculos psicológicos ,en parte se deben al carácter emocional y a las limitaciones de los seres humanos. González Castro, V. (2007) respalda a Katz afirmando que la comunicación es una forma de relación interpersonal en el proceso de actividad humana, comprende el intercambio de información sobre la realidad, es parte inseparable del ser social y medio de formación y funcionamiento de la conciencia individual y social, implica la organización de la interacción de las personas, la transmisión de experiencias, así como la aparición y satisfacción de necesidades espirituales. En resumen consideramos que la comunicación interpersonal es fundamental en la convivencia institucional, debiendo ser clara, precisa y oportuna, de tal manera que todos entiendan y comprendan las responsabilidades y funciones que les toca desempeñar.

Comunicación Organizacional:

Para González Isabel la comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal.

Definición de Términos

Comportamiento Humano: según House (1990) es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.

Ambiente Laboral: El ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, en la productividad del trabajador. El ambiente laboral ha cobrado notoriedad mediáticamente ante los elevados índices de suicidios de empleados en France Telecom, que han llevado a la conciencia pública la importancia de tener un adecuado ambiente laboral, pero muchas empresas no sienten ni piensan lo mismo.

Clima Laboral: Para Segredo (2004) el "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Relaciones Interpersonales: Para Floyer (1993) constituyen uno de los fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano: la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características. Tal como lo dice su nombre, las relaciones interpersonales se caracterizan por darse entre dos o más personas, son aquellas que suponen que un individuo interactúa con otro y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya.

Clima organizacional

Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

Relaciones interpersonales

Son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

Institución educativa

Es un conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad será prestar un año de **educación** preescolar y nueve grados de **educación** básica como mínimo y la media superior.

1.4. Formulación del problema

¿Son las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Institución educativa 14753 María Leonor fiestas de Vargas abril-agosto 2016?

1.5. Justificación e importancia:

Justificación Teórica:

La presente investigación, tuvo como propósito analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa 14753 María Leonor Fiestas de Vargas”, como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional.

Dentro del contexto escolar, poco se ha tomado en cuenta el rol que juegan las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional del mismo, contribuyendo a que se genere un ambiente pesado, negativo y desagradable y contrario al clima cordial, positivo, agradable del que carece el gremio docente entre sí con la institución, los estudiantes y la comunidad que los rodea. Por ello, es necesario dar el valor respectivo al uso de estas herramientas, para que de esta manera se beneficie la comunicación del equipo de trabajo en relación con los estudiantes, la comunidad y el resto del personal de la institución.

La importancia de la Investigación está fundamentada en el papel importante que son las relaciones interpersonales y que juega un papel preponderante en las decisiones que aseguren el crecimiento de la Institución misma y de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Justificación Metodológica:

El trabajo de investigación se desarrolló de acuerdo a los lineamientos establecidos en la investigación científica, para lo cual se utilizaron técnicas y procedimientos de investigación (revisión, recopilación de datos, observación, encuestas), a fin de establecer una metodología de investigación en el análisis de la problemática que buscó de analizar las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la institución educativa 14753 María Leonor fiestas de Vargas. Los resultados permitieron comprender la valía de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de una institución educativa, particularmente te en lo que se refiere a establecer un clima organizacional adecuado para el buen funcionamiento escolar.

Justificación Académico:

Principal requisito para la obtención del título, y para afinar nuestra capacidad de ipor tal motivo se ejecutará esta investigación, por la importancia que reviste en nuestra formación profesional, permitiendo desarrollar nuestras capacidades y conocimientos adquiridos en nuestra formación profesional.

Justificación Práctica:

En cuanto a, los beneficios creemos y estamos convencidos de que el estudio realizado, sus conclusiones, permitieron mejorar la empatía personal de los docentes generar una confianza mayor en su nivel comunicacional, particularmente en lo referido a sus experiencias pedagógicas. Por otro lado, al generarse un clima organizacional positivo ello contribuyó también a que los procesos de enseñanza mejoren notablemente

1.6. Hipótesis

Hi: Las relaciones Interpersonales buenas si optimizan el clima organizacional. en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Ho: Las relaciones Interpersonales buenas no optimizan el clima organizacional. en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

1.7. Objetivos

Objetivo general

Analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional.

Objetivos específicos

1. Investigar los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas
2. Identificar las características de las relaciones interpersonales de los docentes.
3. Detectar el tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas
4. Determinar la influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

CAPÍTULO II

MATERIALES Y

MÉTODOS

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

El presente estudio se trató de una investigación descriptiva, ya que trato de describir y explicar las variables en este caso, las relaciones interpersonales y como esta se relacionaban o influían en el clima organizacional de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas.

2.1.2.- Diseño:

El diseño del presente estudio fue Prospectivo –Longitudinal.

Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación

Métodos de investigación

Análisis: para poder analizar detalladamente los datos e información relacionada con la investigación. (Bernal, 2014).

Inductivo – deductivo: para poder llegar a las conclusiones. (Bernal, 2014).

Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Con esta técnica de recolección de datos se dará lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. (Bernal, 2014)

Internet: No existe duda sobre las posibilidades que hoy ofrece Internet como una técnica de obtener información. De este medio se revisarán libros digitales, artículos y noticias respecto al tema de investigación. (Bernal, 2014).

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario como instrumento de recolección de datos está compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio. (Bernal, 2014).

2.2. Población y muestra:

Se entiende por población “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. en el presente estudio la población y muestral tiene carácter censal debido a que se seleccionó

en base a la información que brindo el censo institucional correspondiente la numero de personal docente que se tiene en el presente año lectivo 2016.

En este caso la población del estudio fue de 40 docentes según se muestra en el cuadro siguiente. Por lo tanto nuestra muestra será la misma.

Sexo de la población docente	Cantidad
Hombres	31
Mujeres	09
Total	40

2.3. Variables

Variable Independiente: Relaciones Interpersonales; interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una.

Variable dependiente: Cima Organizacional constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, autoiniciado y persistente

Operacionalización de las variables

Variables de la Investigación	Dimensiones de las Variables	Indicadores
Relaciones Interpersonales	Relaciones Humanas	Actitudes
		Empatía
		Comunicación
		Emociones
	Relaciones Laboral	Individuales
		colectivas
		Disposición
		Ambiente de Trabajo
Clima Organizacional	Tipo de clima organizacional	Autoritario
		Autoritario Paternalista
		Consultivo
		Participativo
	Factores del clima organizacional	Estructurados
		Sociales
	Motivación	

	Elementos del Clima	Toma de decisiones
	Organizacional	Liderazgo

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

En la presente investigación se utilizó como método la observación y la aplicación de cuestionarios dirigidos a los Docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas, esto permitieron recoger la información de cada uno del participante en nuestra muestra para poder plasmarlo en nuestro trabajo de investigación

Técnica

La técnica de recolección de datos usada en la presente investigación fue la Encuesta, que es una técnica de recolección de datos en investigaciones de campo, que consiste en obtener información de una muestra representativa de una población, esta técnica permitió realizar un diagnóstico en el cual, se expuso el análisis de las relaciones interpersonales que manejan los docentes de I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos utilizados en el presente informe de investigación fueron un cuestionario de preguntas a través de una entrevista, que nos guiaron para elaborar nuestro trabajo de investigación , procesar los datos y realizar el análisis del ambiente de trabajo, conocer el clima organizacional y evaluar la satisfacción laboral.

2.5. Procedimiento para la recolección y análisis de datos

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos, de lápiz y papel, integrado por preguntas que solicitan información referida a un problema, objeto o tema de investigación, el cual, es administrado a un grupo de personas. Este cuestionario estuvo constituido por preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboraron en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación. Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada una de las variables, de manera tal, que se logro dar conclusiones y sugerir un conjunto

de recomendaciones que pudiesen mejorar o afianzar los aspectos presenciados en el presente estudio.

Validación

Una vez elaborado el instrumento, según sea el tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlo de manera definitiva a la muestra seleccionada, se sometió a prueba con el propósito de establecer su validez y confiabilidad en relación con el problema de la investigación. Para la validación se empleo el sistema de juicio de expertos y para la confiabilidad el modelo de Alfa de Crombach sobre la base de una prueba piloto a un 10% de la población seleccionada.

Análisis Estadístico e Interpretación de los datos

Los datos obtenidos serán ingresados y procesados con el programa SPSS para obtener resultados más satisfactorios.

2.6. Principios éticos

Para la realización del presente informe de investigación denominado, Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Institución educativa 14753 María Leonor Fiestas de Vargas abril-Diciembre2016.se respeto el derecho a la libre expresión de las personas encuestadas, no se obligó a dar respuestas que sean denegadas anteriormente, se tuvo como máxima la confidencialidad. Los datos reflejados demostraron veracidad y confiabilidad y fueron utilizados guardando la reserva del caso. Se afirma que nuestro trabajo es original teniendo como máxima la autenticidad.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico que se han tenido en cuenta en este trabajo son la autenticidad responsabilidad confiabilidad y transparencia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

CAPITULO III: RESULTADOS

El análisis que se presenta a continuación corresponde a los resultados suministrados por los sujetos encuestados mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos, específicamente un cuestionario a modo de escala de Likert, la cual permitió el análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas obtenidas en relación a la variable, y las dimensiones e indicadores que caracterizan a la investigación.

En cuanto los resultados estos se presenta según los objetivos planteados y de acuerdo a las variables de la investigación, relaciones interpersonales, caracterizada por las dimensiones relaciones humanas, relaciones laborales y a su vez por los indicadores actitudes, empatía, comunicación, emociones, individuales, colectivas, disposición y ambiente de trabajo, y la variable clima organizacional caracterizada por las dimensiones tipos de clima organizacional, factores del clima organizacional y elementos del clima organizacional y a su vez por los indicadores autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo, participativo, estructurados, sociales, motivación, toma de decisiones y liderazgo.

3.1. Resultados en tablas y gráficos.

Objetivo N° 01.- Investigar los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas.

TABLA N 01

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Humanas

Indicador: comunicación

Tabla 1 Relaciones Humanas comunicación

En la I.E 14753 Maria Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo?	02	12.5	03	10	05	55%	30	22.5
¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces?	18	45%	15	37.5%	04	10%	03	7.5%

Respecto a la comunicación docente, en referencia al rumor, el 55% de los docentes manifestó que a veces la comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo y solo un 10% que ello se da casi siempre. Por otro lado respecto a herramientas formales de la comunicación, el 45% del personal docente manifestó que siempre la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces, y un 7,5% declaró que ello nunca se da.

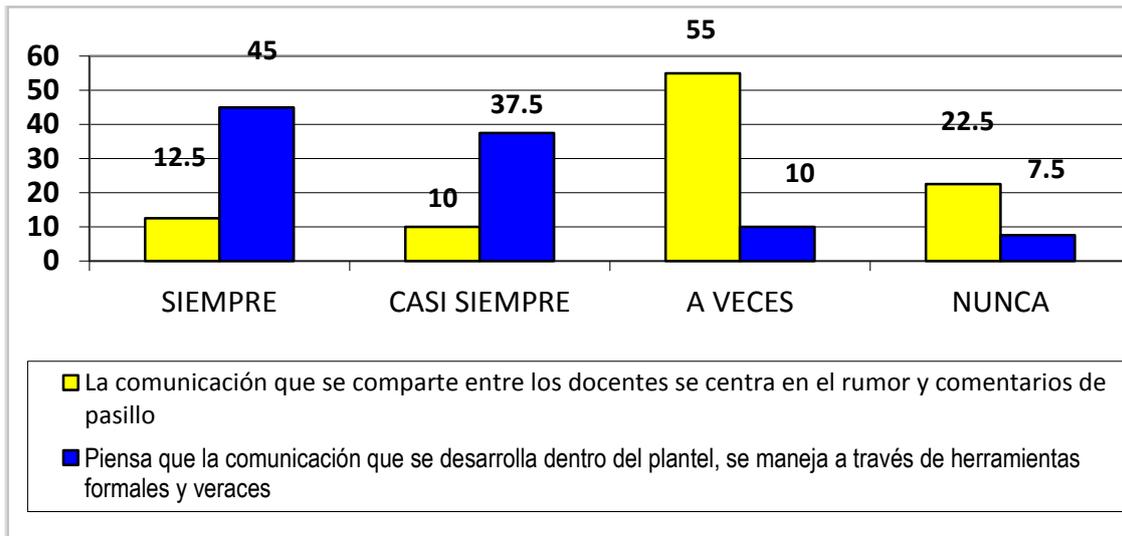


Figura 1 Aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales

Objetivo N° 02.- Identificar las características de las relaciones interpersonales de los docentes.

Tabla N 02:

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Humanas

Indicador: Actitudes

Tabla 2 Relaciones Interpersonales Actitudes

Alternativas	S		Cs		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas								
1.-¿Considera que entre sus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores del plantel?	3	7.5%	18	45%	16	40%	3	7.5%
¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel?	14	35%	14	35%	10	25%	6	15%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E 14753” María Leonor Fiestas de Vargas” (2016).

Respecto a la dimensión relaciones humanas, la tabla, evidencia que el 45% de los docentes considera que casi siempre entre sus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores del plantel mientras que un 7% permanece dubitativo entre el siempre y el nunca.

Por otro lado respecto al esfuerzo e fortalecer las relaciones laborales, el 35% del personal docente manifiesto que siempre se esfuerzan por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel

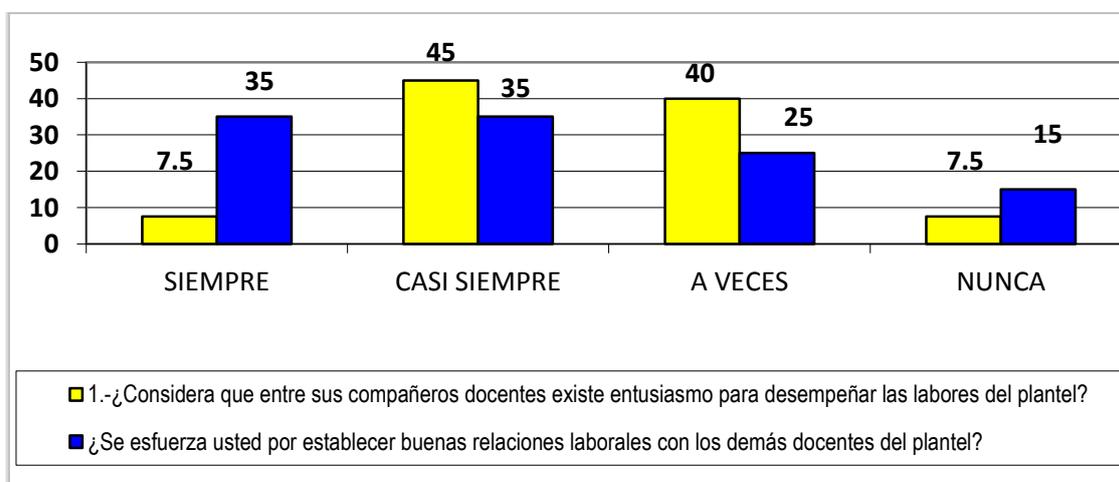


Figura 2 Relaciones Interpersonales-Actitudes

TABLA N 03:

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Humanas

Indicador: Empatía

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas (2016).

Tabla 3 Relaciones Interpersonales Empatía

Alternativas	S		Cs		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas								
3.- ¿Considera usted que comparten los docentes los mismos interés y Necesidades laborales dentro del plantel?	08	20%	15	37.5%	10	25%	7	17.5%
¿Cree que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?	10	25%	13	32.5%	10	25%	7	17.5%

Respecto a la empatía para compartir intereses y necesidades, el 37.5% de los docentes manifestaron que casi siempre comparten los mismos interés y Necesidades laborales dentro del plantel y un 17,5% declararon que nunca los comparten.

Por otro lado en cuanto a reforzar fortalezas entre docentes, el 32.5% de los docentes considera que casi siempre sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente mientras que un 17.5% declaro que nunca recibe ayuda.

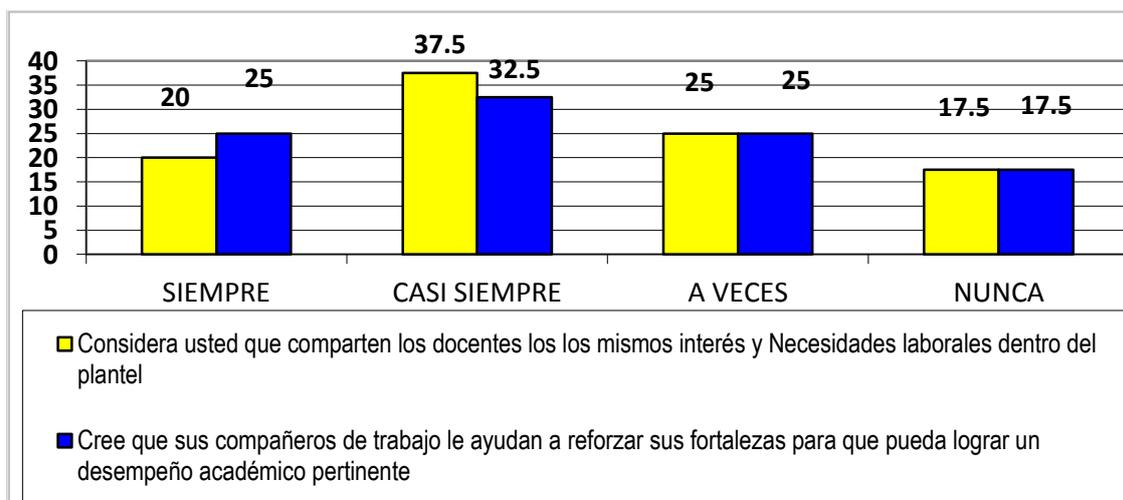


Figura 3 Relaciones Interpersonales-Empatia

Tabla N 04

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Humanas

Indicador: Emociones

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E 14753 Maria Leonor Fiestas de Vargas (2016).

Tabla 4 Relaciones Interpersonales Emociones

En la I.E 14753 Maria Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y Agradable en el plantel?	18	45%	15	37.5%	10	25	07	17.5
¿Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro del plantel influyen en las emociones de los individuos que allí laboran?	16	40	13	32.5	09	22.5	02	5%

Respecto a las emociones en las relaciones humanas, el 45% de los docentes declararon que siempre las emociones les ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y Agradable en el plantel, mientras que un 10% respondió que ello a veces sucede.

Por otro lado en cuanto a las emociones y el clima organizacional, el 40% de los docentes declararon que siempre para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro del plantel influyen en las emociones de los individuos que allí laboran, mientras que un 5% manifestó que ello nunca ocurre.

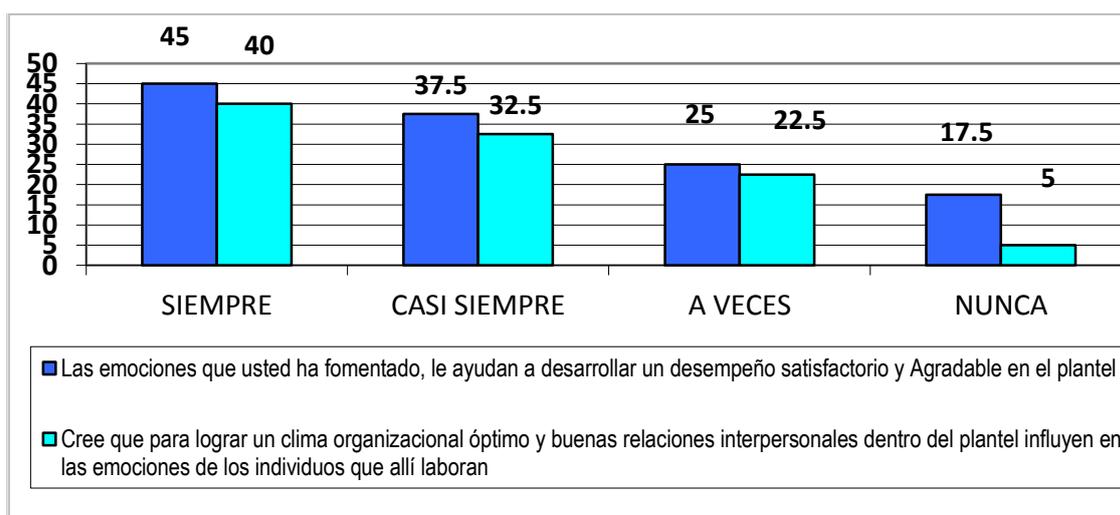


Figura 4 Relaciones Interpersonales-Emociones

TABLA 05**Variable:** Relaciones Interpersonales**Dimensión:** Relaciones Laborales**Indicador:** Individuales*Tabla 5 Relaciones Interpersonales Individuales*

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del Plantel?	25	62.5	12	30	10	25	03	7.5
¿Considera que se desarrollan mejor sus funciones de forma individual que de forma Colectiva?	04	10	05	12.5	05	12.5	26	6.5

Respecto a la participación de los docente, el 62.5% de los docentes explicaron que siempre participan con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del Plantel, mientras que un 7.5% declararon que nunca participa con entusiasmo.

Por otro lado respecto a la diferencia entre lo individual y lo colectivo, el 65% de los docentes expresaron que nunca las funciones de forma individual se desarrollan mejor que de forma Colectiva

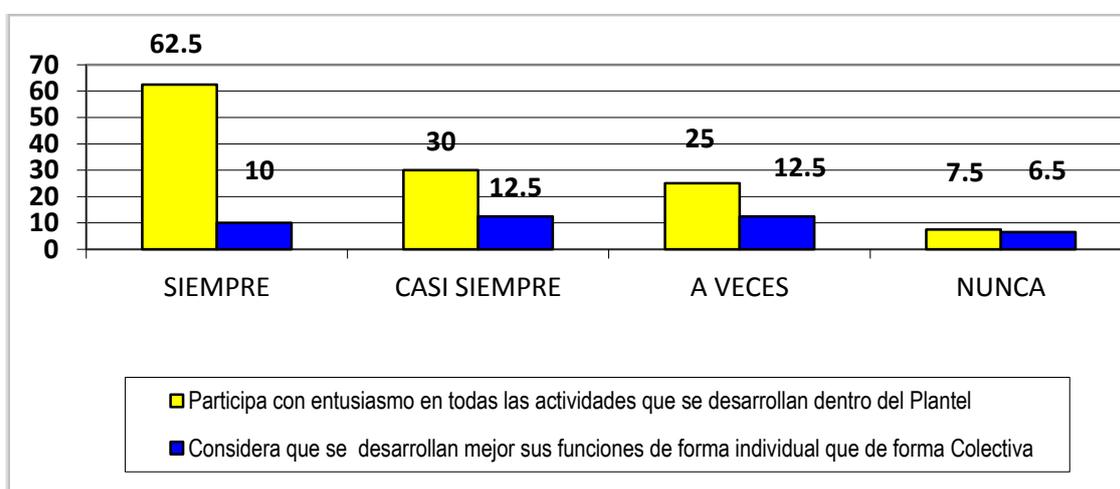
*Figura 5 Relaciones Interpersonales-Individuales*

TABLA 06:

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Laborales

Indicador: Colectivas

Tabla 6 Relaciones Interpersonales Colectivas

En la I.E 14753 Maria Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
En esta institución educativa se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren Directivo?	23	57.5	12	30	04	10	01	2.5
¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo Colectivo?	18	45	09	22.5	12	30	01	2.5

En cuanto al trabajo colectivo en la relaciones laborales, el 57.5% de los docentes manifestaron que siempre en la institución educativa ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren Directivo, mientras que un 2.5% manifestó que nunca ocurre ello.

Respecto a lineamientos de trabajo colectivo, el 45% de los docentes expresaron que siempre las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo Colectivo, mientras que un 2.5% declararon que ello nunca se da.

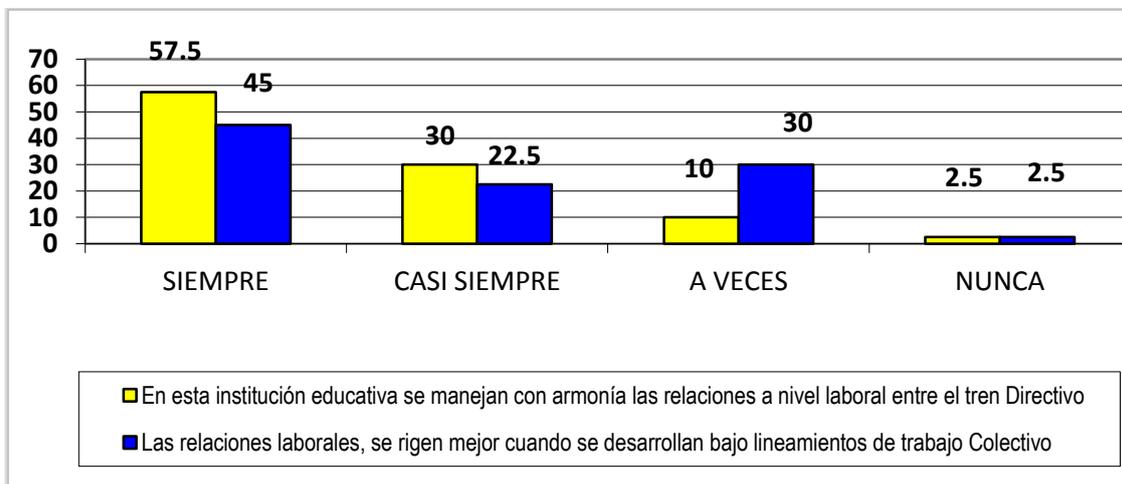


Figura 6 Relaciones Interpersonales-Colectivas

TABLA 07:

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Laborales

Indicador: Disposición

Tabla 7 Relaciones Interpersonales Disposición

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?	16	40	17	42.5	07	17.5	00	
¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable?	28	70	10	25	02	05	00	

Respecto a las disposición de los docentes en las actividades educativas, el 42.5% de los docentes expresaron que casi siempre los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución, mientras que un 17.5% expreso que ello a veces de da.

Por otro lado respecto a la disposición como factor clave, el 70% del personal docente expreso que siempre la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable, mientras que un 0.5% declaro que a veces es un factor clave.

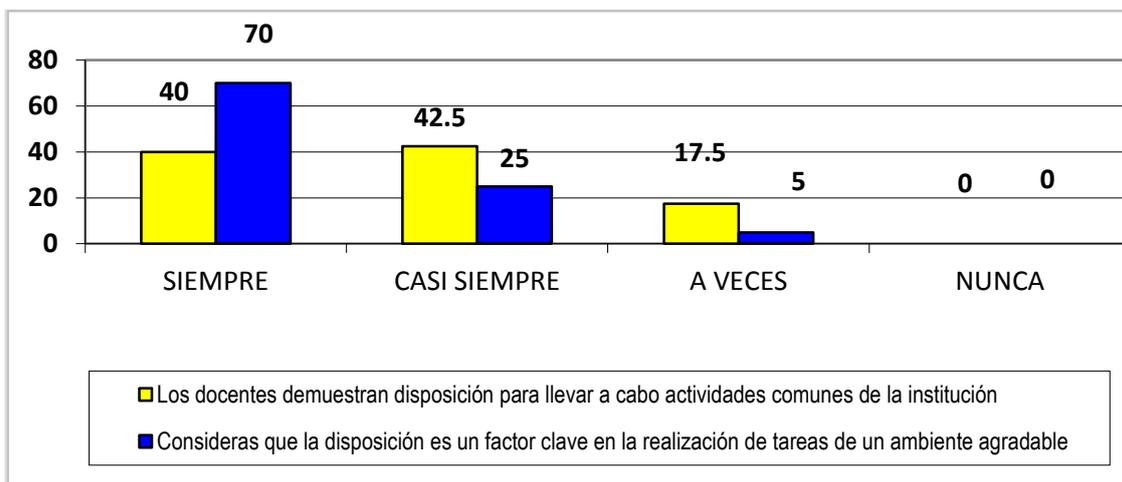


Figura 7 Relaciones Interpersonales-Disposición

TABLA N 08 :

Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Relaciones Laborales

Indicador: Ambiente de Trabajo

Tabla 8 Relaciones Interpersonales Ambiente de Trabajo

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?	16	40	14	35	08	20	02	5
¿Es el ambiente de trabajo en este plantel idóneo para el ejercicio de tus funciones como docente	17	42.5	12	30	09	22.5	02	5

En cuanto al ambiente del trabajo, el 40% de los docentes expresaron que siempre las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente, mientras que un 5% manifestó que nunca hay condiciones ideales.

Respecto a al ambiente del trabajo y el ejercicio docente, el 42.5% de los docentes expresaron que siempre el ambiente de trabajo en este plantel idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente, mientras que un 5% declaro que nunca hay buen ambiente de trabajo.

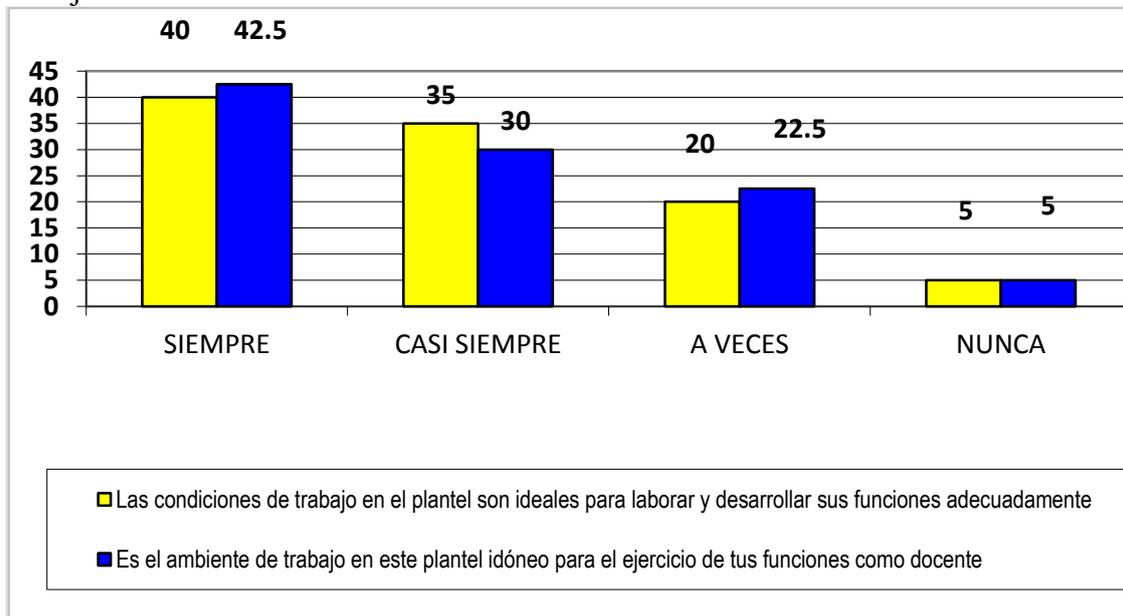


Figura 8 Relaciones Interpersonales-Ambiente de trabajo

Objetivo N° 03.- Detectar el tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

TABLA N 09

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Tipos de Clima Organizacional

Indicador: Autoritario Explotador

Tabla 9 Clima Organizacional Autoritario Explotador

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
17.¿El director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben Desarrollar?					01	2.5	39	97.5
¿El directivo demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de Docentes?					01	2.5	39	97.5

Respecto al autoritarismo en la institución educativa, el 97.5% de los docentes manifestaron que nunca el director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben desarrollar, mientras que un 2.5% manifestó que a veces el director actúa de forma autoritaria. En cuanto al recelo para delegar funciones, el 97.5% de los docentes manifestaron que nunca el directivo demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de docentes, mientras que un 2.5% manifestó que a veces el director demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de docentes.

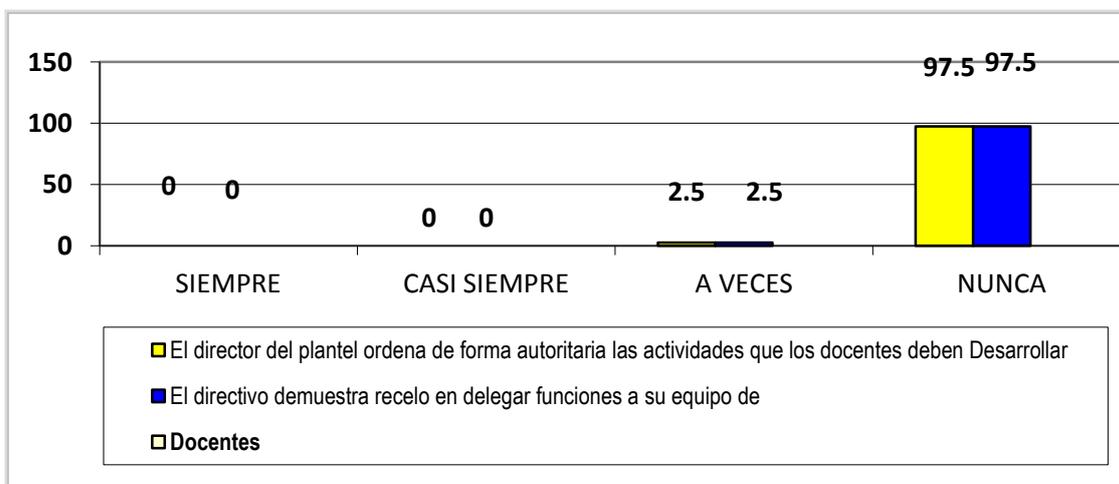


Figura 9 Clima Organizacional –Autoritario explotador

TABLA N 10:

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Tipos de Clima Organizacional

Indicador: Autoritario Paternalista

Tabla 10 Clima Organizacional Autoritario Paternalista

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Las funciones que desempeñas de forma adecuada, son Recompensadas?					25	50	25	50
¿Considera que la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal?							40	100

Respecto al autoritarismo paternalista del director, no existe consenso ya que el 50% de los docentes declara que a veces las funciones que desempeñas de forma adecuada, son Recompensadas y otro 5% expresó que nunca ello ocurre.

Por otro lado, respecto a considerar las fallas en el desempeño docente, el 100% de los docentes expresaron que nunca la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal.

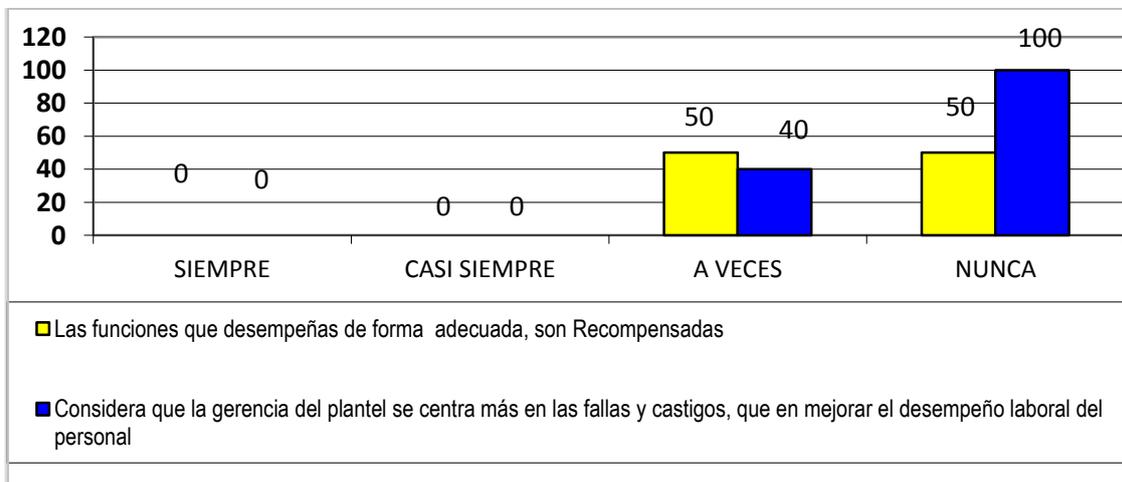


Figura 10 Clima Organizacional -Autoritario Paternalista

TABLA N 11:

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Tipos de Clima Organizacional

Indicador: Consultivo

Tabla 11 Clima Organizacional Consultivo

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	Nº	%	N	%	N	%	N	%
Se delegan funciones en el plantel a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado por los docentes?	19	47.5	18	45	02	5	01	2.5
¿Considera que la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones?	35	87.5	05	5				

Respecto al caacter consultivo del director, el 47.5% de los docneets expresaron que siempre se delegan funciones en el plantel a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado por los docentes, mientras que un 2.5% manifestó que ello nunca se da.

Por oro lado en cuanto a la toma de decisiones, el 87.5% de los docentes expresaron que siempre la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones, mientras que un 5% declaro que casi siempre ello ocurre.

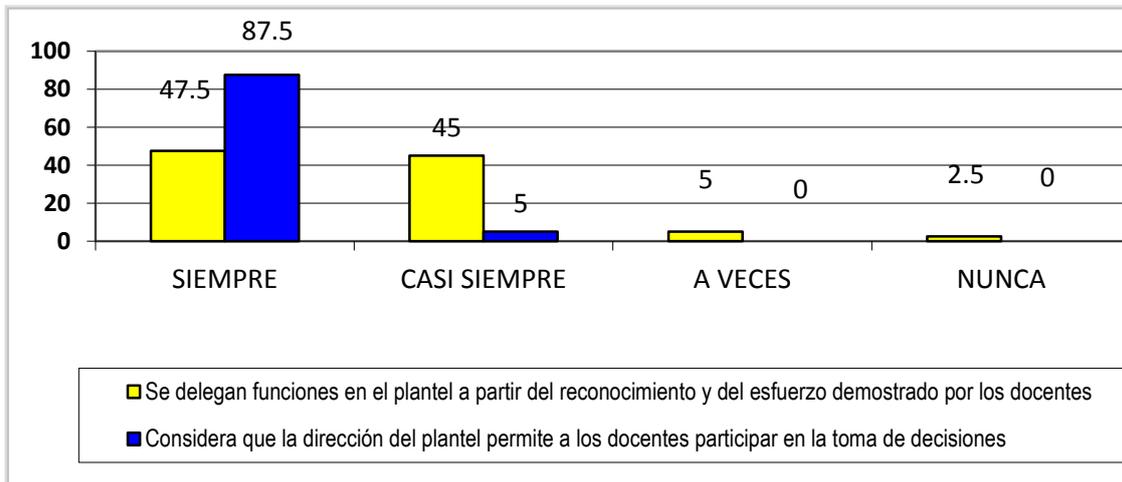


Figura 11 Clima Organizacional- Consultivo

TABLA N 12:**Variable:** Clima Organizacional**Dimensión:** Tipos de Clima Organizacional**Indicador:** Participativo*Tabla 12 Clima Organizacional Participativo*

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
¿Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros?	37	92.5	03	7.5				
¿Cree que su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo?	33	82.5	07	17.5				

Respecto a los tipos de clima organizacional, y en relación a la participación en reuniones, el 92.5% de los docentes expresaron que siempre consideran importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros, mientras que un 7.5% declaró que casi siempre es importante.

Respecto a la relevancia de la participación, el 82.5% de los docentes consideraron que siempre su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo, mientras que un 17.5% manifestó a casi siempre es relevante la participación.-

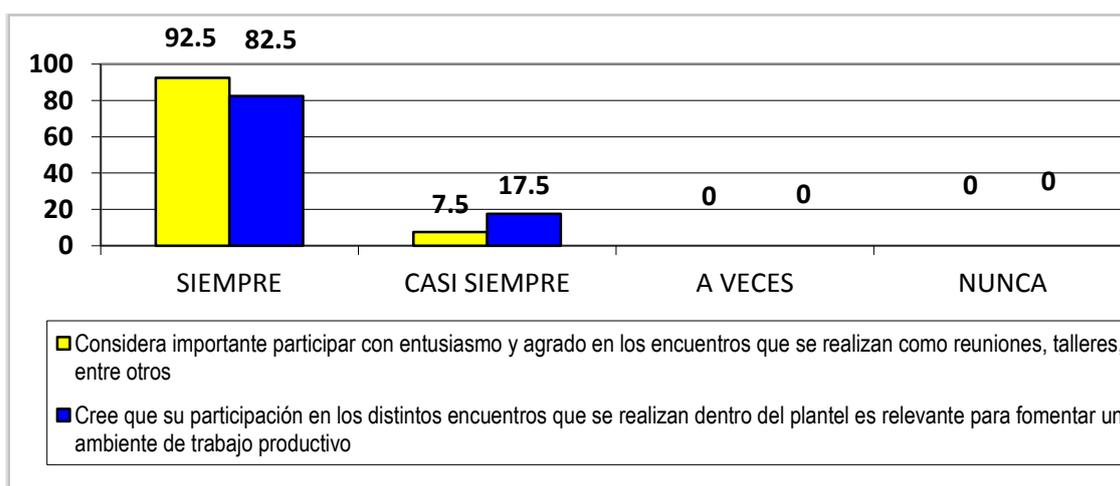
*Figura 12 Clima Organizacional-Participativo*

TABLA N 13 :

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del Clima Organizacional

Indicador: Estructurados

Tabla 13 Clima Organizacional Estructurados

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Utiliza la tecnología como herramienta Comunicativa para ayudar a propiciar un clima organizacional óptimo?	10	25	25	62.5	03	7.5		
¿El cumplimiento del reglamento interno, como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera estructurada y organizada en el plantel?	21	52.5	14	35	05	12.5		

Respecto a la tecnología como herramientas comunicativa, para el 62.5% de los docentes siempre la tecnología como herramienta Comunicativa para ayudar a propiciar un clima organizacional óptimo, mientras que un 7.5% declaro que a veces ayuda al clima optimo,

Por otro lado en cuanto al cumplimiento del reglamento, interno, el 52.5% de los docentes expresaron que siempre el cumplimiento del reglamento interno, como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera estructurada y organizada en el plantel, mientras que para un 12.5% de los docentes a veces ayuda a propiciar una atmosfera adecuada en la escuela.

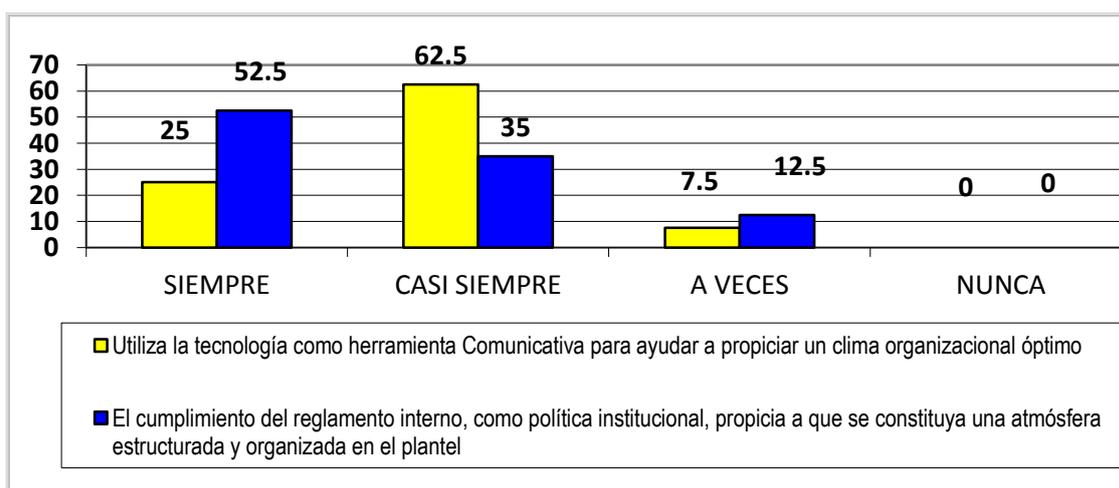


Figura 13 Clima Organizacional-Estructurados

TABLA N 14

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Factores del Clima Organizacional

Indicador: Sociales

Tabla 14 Clima Organizacional Sociales

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Existe un clima de valores en el plantel?	35	87.5	05	12.5				

En cuanto a los valores en el clima organizacional, el 87.5% de los docentes expresaron que siempre existe un clima de valores en el plantel, mientras que un 12.5% de los docentes contestaron que casi siempre existe ese clima.

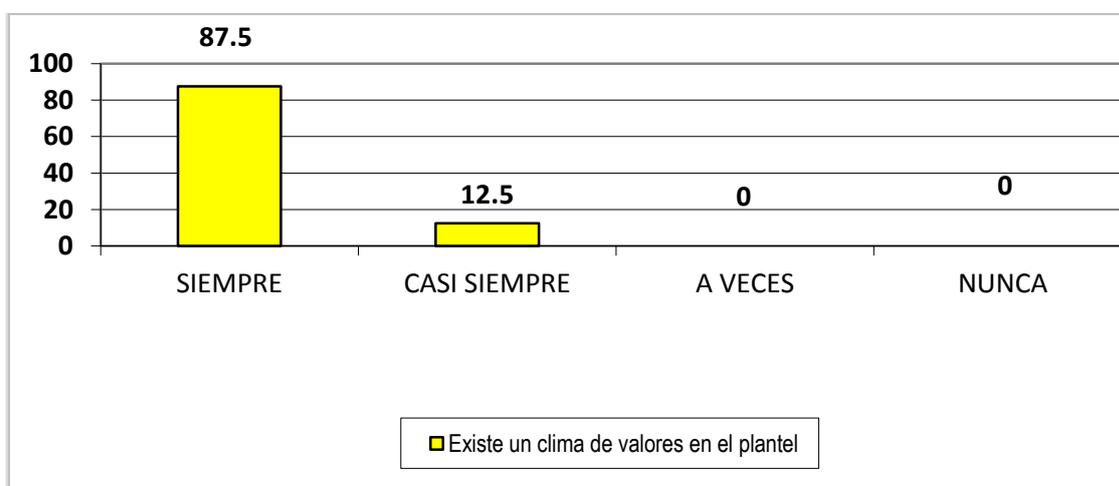


Figura 14 Clima Organizacional-Sociales

TABLA 15:

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Motivación

Tabla 15 Clima Organizacional Motivación

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel?	28	70	12	30				
¿Considera que el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico?	29	72.5	10	25	01	2.5		

Respecto a la motivación en el clima organizacional, para el 70% de los docentes encuestados siempre el trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel, mientras que un 30% manifestó que casi siempre lo es.

Por otro lado en cuanto al grupo para innovar y mejorar el desempeño, para el 72.5% de los docentes siempre el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico, mientras que un 2.5% considera que a veces el grupo ayuda a mejorar e innovar el desempeño.

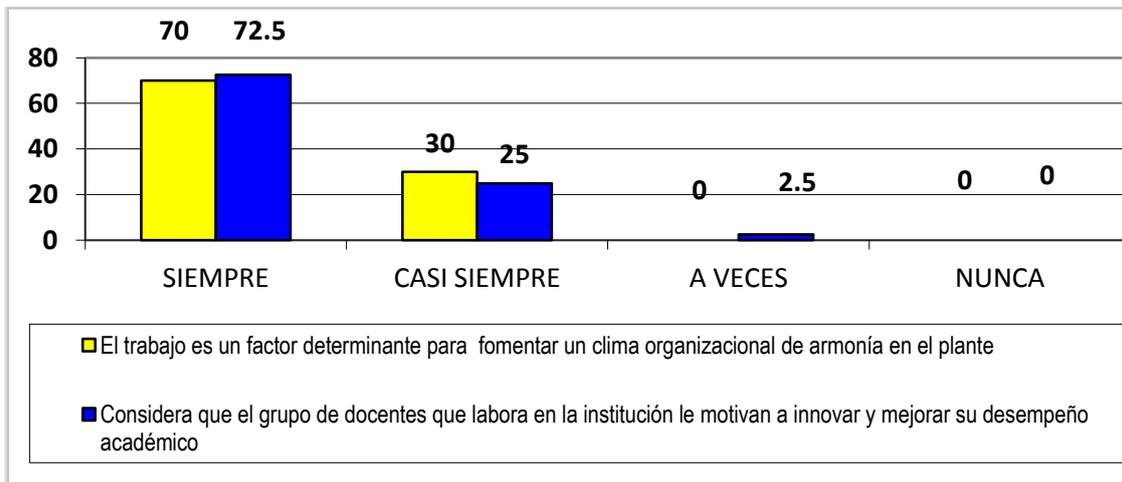


Figura 15 Clima Organizacional-Motivación.

TABLA 16

Variable: Clima Organizacional
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional
Indicador: Toma de Decisiones

Tabla 16 Clima Organizacional Toma de Decisiones

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Considera que fomentar un clima organizacional adecuado es solo responsabilidad del líder?	10	25	08	20	15	37.5	07	17.5

Respecto a la toma de decisiones, el 37.5% del personal encuestado manifestó que a veces considera que fomentar un clima organizacional adecuado es solo responsabilidad del líder, mientras que un 17.5% expreso que nunca es solo responsabilidad del líder.

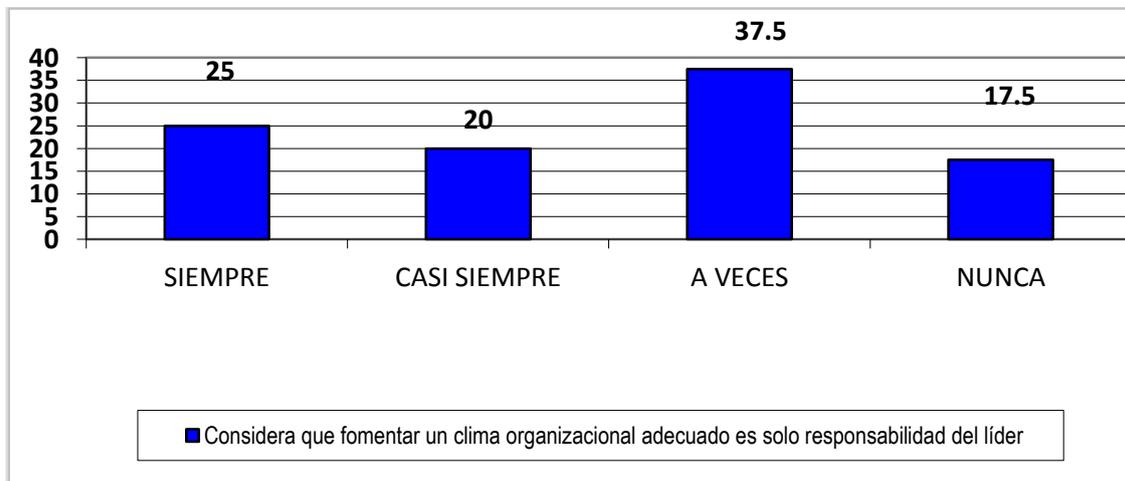


Figura 16 Clima Organizacional-Toma de decisiones

TABLA N 17

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Elementos del Clima Organizacional

Indicador: Toma de Decisiones

Tabla 17 Clima Organizacional Toma de Decisiones

En la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas	S		CS		AV		N	
	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Considera que para Tomar decisiones en la institución se llega a un consenso con facilidad?	16	40	14	35	09	22.5	01	2.5

Respecto a la toma de decisiones para lograr consensos, el 40% del personal docente encuestado manifestó que siempre para tomar decisiones en la institución se llega a un consenso con facilidad, mientras que un 2.5% de los docentes expresó que nunca se llega a consensos con facilidad.

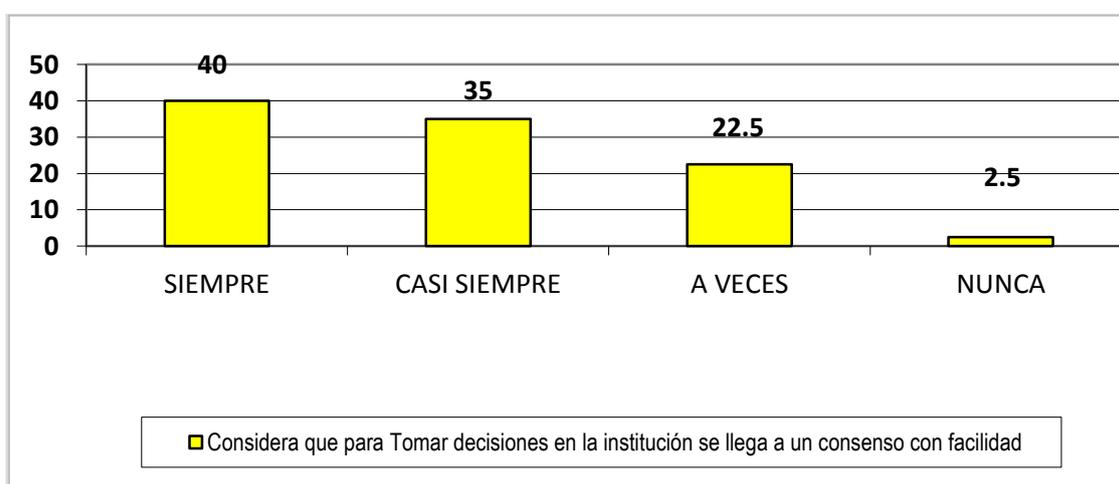


Figura 17 Clima Organizacional-Toma de Decisiones

Objetivo N° 04.- Determinar la influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Hi: Las relaciones Interpersonales buenas si optimizan el clima organizacional .en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Ho: Las relaciones Interpersonales buenas no optimizan el clima organizacional .en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Tabla N° 18

CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E 14753 MARÍA LEONOR FIESTAS DE VARGAS.

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

			Relaciones Interpersonales	clima organizacional
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1	,789
		Sig. (bilateral)		.,000
		N	40	40
	clima organizacional	Coefficiente de correlación	-,253	1
		Sig. (bilateral)	,0,00	
		N	40	40
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

3.2. Discusión de resultados

La relación interpersonal usualmente ha sido definida como los contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad, mientras que las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso educativo

Las relaciones interpersonales se convierten entonces en la herramienta que la organización emplea para que la comunidad circundante, docentes, personal administrativo, de ambiente, estudiantes, padres y representantes interactúen de mejor forma.

El análisis de los resultados permitió establecer que respecto al **objetivo N° 01** Investigar los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas se encontró que un problema detectado es la existencia del rumor entre los docentes lo que afecta la comunicación y las relaciones interpersonales según lo deja entrever el 55% de los docentes que manifestó que a veces la comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo; aunque formalmente la comunicación según el 45% del personal docente

siempre se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces (Tabla N° 03)

Respecto al objetivo N° 02: Identificar las características de las relaciones interpersonales de los docentes, los resultados evidenciaron que las relaciones interpersonales se caracterizan por la existencia del entusiasmo laboral (45%) ya que casi siempre entre sus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores del plantel y siempre se esfuerzan por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel (Tabla N° 01) .

Asimismo otra característica es la empatía y ayuda entre los docentes esta manifestada casi siempre (37.5%) comparten los mismos intereses y Necesidades laborales dentro del plantel y casi siempre sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente mientras que un 17.5% declaró que nunca recibe ayuda. (Tabla N° 02)

Si bien es cierto la comunicación es indispensable para una buena relación interpersonal, lo es también las emociones, los sentimientos y en la institución educativa ello se da de manera positiva según lo señala el 45% de los docentes declararon que siempre las emociones les ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y Agradable en el plantel (Tabla N° 04)

No existe individualidad ni egoísmo en la institución educativa ya que según el 62.5% de los docentes siempre participan con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del Plantel y que nunca las funciones de forma individual se desarrollan mejor que de forma Colectiva (Tabla N° 05).

El trabajo colectivo es otro elemento que fortalece las relaciones interpersonales, ya que según los docentes (57.5%) siempre en la institución educativa ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren Directivo y según el 45% de los docentes siempre las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo Colectivo (Tabla N° 07)

Las relaciones personales en la institución educativa son adecuadas y ello permite que exista un buen ambiente de trabajo ya que estas, según el 40% de los docentes son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente (Tabla N° 08)

En cuanto al variable clima organizacional podemos decir que el clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de la institución. Estas características son percibidas directa o indirectamente

por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente y esto determina el clima organizacional ya que cada individuo tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un Director puede tener con sus Trabajadores, la relación entre el personal y la Institución e incluso la relación con La Comunidad todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

En cuanto al logro del objetivo N° 03 Detectar el tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Se encontró que en la institución educativa impera un clima organizacional consultivo según la tabla N° 11 Respecto al carácter consultivo del director, el 47.5% de los docentes expresaron que siempre se delegan funciones en el plantel a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado por los docentes y porque además, el 87.5% de los docentes expresaron que siempre la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones,

El autoritarismo se encuentra ajeno al clima institucional puesto que de acuerdo al 97.5% de los docentes manifestaron que nunca el director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben desarrollar y porque según el 97.5% de los docentes manifestaron que nunca directivo demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de Docentes (Tabla N° 09)

El paternalismo también se encuentra alejado de la coima ya que según el 100% de los docentes expresaron que nunca la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal (Tabla N° 10)

Asimismo la participación es un elemento indispensable y recurrente en la institución educativa ya que según el 92.5% de los docentes expresaron que siempre consideran importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros y porque de acuerdo con el 82.5% de los docentes consideraron que siempre su participación en los distintos encuentros que se realizan

dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo (Tabla N° 12)

Asimismo se encontró que la comunicación es efectiva y se da en todos los niveles tal como lo sigue el 62.5% de los docentes siempre la tecnología como herramienta Comunicativa para ayudar a propiciar un clima organizacional óptimo y esa comunicación ayuda a que el reglamento interno sea aplicado tal como lo señala el 52.5% de los docentes expresaron que siempre el cumplimiento del reglamento interno, como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera estructurada y organizada en el plantel (Tabla N° 13)

Los valores personales son otra característica que se valora en las instituciones educativas tal como lo expresa el 87.5% de los docentes expresaron que siempre existe un clima de valores en el plantel (Tabla 14)

La motivación (concebida como las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización) es esencial para que los docentes desarrollen un trabajo adecuado, por ello en la institución educativa la motivación se da en todos los niveles según se advierte en el 70% de los docentes que afirman siempre el trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel. Un personal motivado de manera individual y colectiva debe aportar mucho a la organización institucional y ello lo corrobora el 72.5% de los docentes que dicen que siempre el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico (Tabla 15) .

La toma de decisiones (entendida como aquella que evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso) es de vital importancia para llegar a acuerdos y planificar actividades en la institución educativa es otra característica resaltante, aunque no existe consenso claramente sobre ello ya que según los docentes en un 37.5% de los docentes a veces considera que fomentar un clima organizacional adecuado es solo responsabilidad del líder, mientras que un 17.5% expreso que nunca es solo responsabilidad del líder. (Tabla 16)

Aun con toda la disconformidad que pueda existir entre los docentes en la institución educativa, al menos el 40% manifestó que siempre para tomar decisiones en la institución se llega a un consenso con facilidad.

Finalmente el objetivo N° 04 determinar la influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas se logró mediante la prueba de hipótesis que mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($,789$) demostró que las relaciones Interpersonales buenas si optimizan el clima organizacional .en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas.

3.3. Aporte científico. Propuesta de Investigación

“Las Relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la institución educativa 14753 María Leonor fiestas de Vargas abril-diciembre 2016.

4.2 Problema general o central	El clima organizacional es bueno e incide en las Relaciones interpersonales de los Docentes
4.3 Justificación	<p>Responde a las preguntas:</p> <p>DESAROLLAR EN BASE A LAS SIGUIENTES CUESTIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿QUÉ RELEVANCIA TIENE? <p>La presente investigación está orientada fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en nuestro distrito y comunidad, a través de cómo influyen las relaciones interpersonales entre los miembros de una Institución para mejorar y elevar la condición de la misma y eso contribuye a lograr los objetivos, metas educativas y por tanto lograr una buena labor del docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿QUÉ BENEFICIOS? <p>-Para futuras investigaciones</p> <p>-En beneficio de la población estudiantil ya que si hay un buen clima organizacional y una buena interrelación se mejorara la enseñanza.</p> <p>- Para el investigador: adquirir mayor experiencia en investigación y ganas de continuar investigando.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿QUIÉNES SE BENEFICIARÁN? <p>-La I:E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas</p> <p>-Beneficio para las otras I.E que observarán un cambio radical interpersonal para un mejor logro estudiantil</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿CÓMO BENEFICIARÁN? <p>Se beneficiarán Mejorando todo el ambiente de trabajo y esto se verá reflejado en el cambio de este.</p>
4.4 Objetivo general	Analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional
4.5 Objetivos específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas 2. Identificar las características de las relaciones interpersonales de los docentes.

	<p>3. Detectar el tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas</p> <p>4. determinar la influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E N° 14753 María Leonor Fiestas de Vargas</p>
4.6 Estrategias de la propuesta de investigación	<p>1.- Desarrollar una mayor Interrelación, de los docentes y un pleno aprovechamiento de sus potencialidades para beneficio de la I.E 14753</p> <p>2.- Solicitar la autorización del director de la Institución para poder realizar nuestro trabajo de Investigación.</p> <p>3.-Se aplicaron las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en las instalaciones de la institución de forma individual en el horario de trabajo. El tiempo promedio que tomo la aplicación de las encuestas será de 10 minutos en total.</p>
4.7 Beneficiarios	Se beneficiaron la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas.
4.8 Localización	El desarrollo de la investigación se realizó en la .E 14753 ubicada en JIRON MARAVILLA 504 en del Distrito de Pueblo nuevo de Colán, Provincia de Paita, Departamento de Piura.
4.9 Situación actual	La Institución educativa14753 Está constituida por 40 Docentes que presenta un ambiente amical, tratan de mejorar sus relaciones interpersonales con la conversación
4.10 Recursos	<p>SERVICIOS DE TERCEROS</p> <p>Servicio de espiralado 35.00</p> <p>Asesoría externa 380.00</p> <p>Fotocopias 10.50</p> <p>Impresión 52.50</p> <p>Internet 130.00</p> <p>SUB TOTAL S/. 608.00</p> <p>BIENES MATERIALES</p> <p>Lapiceros (color azul, rojo y negro) 3.50</p> <p>Libreta de apuntes 8.00</p> <p>Lápices 10.00</p> <p>Borrador blanco 1.00</p> <p>Papel bond A4 22.00</p> <p>Corrector 2.50</p> <p>Memoria USB 4 GB 25.00</p> <p>Resaltador color amarillo 2.50</p> <p>Folder manila tamaño A4 3.00</p> <p>SUB TOTAL S/. 77.50</p> <p>TOTAL GENERAL S/. 775.00</p>

**CAPÍTULO IV:
CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas es la existencia del rumor entre los docentes lo que afecta la comunicación y las relaciones interpersonales
2. Las características de las relaciones interpersonales de los docente son adecuadas y están dadas por la existencia del entusiasmo laboral ,la empatía y ayuda entre los docentes que comparten los mismos interés y necesidades laborales dentro del plantel ,presencia de las emociones que les ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y Agradable en el plantel y la existencia de trabajo colectivo para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente
3. El tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas es consultivo caracterizado por la delegación de funciones, la participación indivisa y colectivo en pro de innovar y mejora del desempeño laboral, una comunicación directa a través de canales oficiales, existencia de valores y respeto al reglamento interno, motivación laboral adecuada y consenso en la toma de decisiones
4. Si existe influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E 14753 María Leonor ya que la prueba de hipótesis que mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($,789$) demostró que las relaciones Interpersonales buenas si optimizan el clima organizacional .en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

4.2. Recomendaciones

- a. A la dirección de la Institución educativa proponer el diseño y aplicación de una propuesta y/o modelo de gestión organizacional, de manera que se pueda mejorar el desarrollo de la institución educativa sobre la base de una participación horizontal de profesores, padres de familia y alumnos.
- b. A los docentes, fortalecer la comunicación y empatía mediante talleres de auto aprendizaje de manera tal que puedan de manera colectiva diseñar programas educativos que mejoren su desempeño laboral
- c. Elaborar un boletín informativo en el que se expongan y noticien elementos novedosos de cómo mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional dirigido a los docentes, padres de familia y alumnos.
- d. Promover la comunicación y divulgación de los resultados del presente estudio a fin de que se constituya en modelo de investigación aplicable a instituciones educativas con un entorno similar.

CAPÍTULO V: REFERENCIAS

V. REFERENCIAS:

Álvarez, G. (1992). El Constructo Clima Organizacional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes. Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 11. (25 – 50)

Arias, G. F. (2004). El Inventario de Comportamientos Docentes (ICD): Un instrumento para evaluar la calidad de la enseñanza. Perfiles Educativos, 4, 14-22.

Arredondo, V. (1991). El proco de planificación administrativa.. Revista de la Educación Superior, XX, 3, 159-171.

Borisoff, D. y Víctor, D.(1991). Gestión de conflictos. enfoque de las técnicas de comunicación. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Chiang M. y Otros (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, Ed. R.B. Servicios Editoriales, S.L

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1992). La identidad de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

Fresán, M. y Vera, Y. (2000). Evaluación de la actividad docente. En: ANUIES. Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica (pp. 105-127). México: ANUIES.

Floyer, A. 1993. Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Barcelona: Ediciones Paidós,

García V. (2005). Organización y dirección de centros educativos. Madrid: Cincel

Galindo, D. y Zwaiman, K. (2000). Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar. En: J. Loredó (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior (pp. 179-214). México: Ed. Porrúa.

House, E. (1980). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. México: Fondo Educativo Interamericano.

Delgado, MI (1997). La organización y gestión del centro educativo: análisis de casos prácticos. Madrid: Universitas, SA

Mentzberg (1998) Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A

Padilla, D. (2005). Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional *en la Universidad Privada Antenor Orrego*.. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

Pacheco, Pascual (1998) "La función directiva en el contexto socioeducativo actual", en La gestión educativa ante la innovación y el cambio, Editorial Narcea, Madrid, España.

Palomo, M. (2008). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Esic Editorial. Madrid

Robbins, S. y De Cenzo, D. 1996. Fundamentos de Administración. Conceptos y aplicaciones. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Romero, G. (1991). Cultura Organizacional: Una Visión Psicosocial. Mérida: Venezuela: Roga.

Segredo A.(2004) Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlinicos. ENSAP: Bogotá.

Zaga, M. (2001). Relación Del Clima Organizacional Con El Desempeño Docente del Complejo Educativo De Huaraya, Provincia De Moho, Puno – 2011. Lima, Perú

Linkografía

Ramos Moreno, D.C. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. <http://repository.unad.edu.co/handle/10594/1539?mode=full>

7.- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA ESENCIAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 14753 MARIA LEONOR FIESTAS DE VARGAS ABRIL-DICIEMBRE 2016.”

VARIABLE	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	DIMENSIONES	INDICADOR /ITEMS	ESCALA
Relaciones Interpersonales	<p>Problema general :</p> <p>¿Son las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Institución educativa 14753 María Leonor fiestas de Vargas abril-agosto 2016?</p>	<p>Hi: Las relaciones Interpersonales buenas si optimizan el clima organizacional .en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas</p> <p>Ho: Las relaciones Interpersonales buenas no optimizan el clima organizacional. en la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 MARIA LEONOR FIESTAS DEVARGAS como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional</p>	<p>Relaciones Humana</p> <p>Relaciones Laboral</p>	<p>Actitudes</p> <p>Empatia Comunicaciones</p> <p>Emociones</p> <p>Individuales</p> <p>Colectivas</p> <p>Disposición</p> <p>Ambiente de trabajo</p>	<p>0 = Siempre</p> <p>1 = Casi siempre</p> <p>2 = a veces</p> <p>3 = Nunca</p>

<p>Clima Organizacional</p>			<p>Objetivo Específicos : .-Investigar los aspectos que intervienen y dificultan las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas .-Identificar las características de las relaciones interpersonales de los docentes. .-Detectar el tipo de clima organizacional que perciben los docentes, a través de la identificación de los elementos que intervienen en las relaciones interpersonales dentro de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas .-Determinar la influencia de las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas.</p>	<p>Tipo de clima organizacional</p> <p>Factores del clima organizacional</p> <p>Elementos del Clima Organizacional</p>	<p>Autoritario Autoritario Paternalista Consultivo Participativo</p> <p>Estructurados Sociales</p> <p>Motivación Toma de decisiones Liderazgo</p>	
-----------------------------	--	--	--	--	---	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR												
<p>TIPO: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Observacional – Prospectivo – Longitudinal</p>	<p><i>Tabla 1</i></p> <table border="1" data-bbox="395 387 687 629"> <thead> <tr> <th>DESCRIPCION</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA: Se entiende por población “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”. En este caso nuestra población estudio serán 40 docentes. Por lo tanto nuestra muestra será la misma</p>	DESCRIPCION	TOTAL									TOTAL	40	<p>El cuestionario es un instrumento de recolección de datos, de lápiz y papel, integrado por preguntas que solicitan información referida a un problema, objeto o tema de investigación, el cual, es administrado a un grupo de personas. Este cuestionario está constituido por preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación. Una vez obtenidos los datos, se procede a analizar cada una de las variables, de manera tal, que se puedan dar conclusiones y sugerir un conjunto de recomendaciones que pudiesen mejorar o afianzar los aspectos presenciados en el presente estudio</p>	<p>Los datos obtenidos serán ingresados y procesados con el programa SPSS para obtener resultados más satisfactorios</p>
DESCRIPCION	TOTAL														
TOTAL	40														

ANEXO 2

MATRIZ DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	Nº	ITEMS (escribir las preguntas del cuestionario – instrumento)	ESCALAS	PARÁMETROS (ANÁLISIS E INTERRETACIÓN)	
Relaciones Humana	1.1	¿Consideras que entre tus compañeros docentes existe Entusiasmo para desempeñar las labores del plantel?	.Siempre Casi siempre A veces Nunca		
	1.2	¿Se esfuerza usted por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel?			
Relaciones Laboral	1.3	¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?		.Siempre Casi siempre A veces Nunca	Procesamiento de los Datos. Para la evaluación de los Docentes. Se contará con la autorización de la Dirección. Se aplicarán las encuestas de clima organizacional y satisfacción laboral en las instalaciones de la institución de forma individual en el horario de trabajo. El tiempo promedio que tomara la aplicación de las encuestas será de 20 minutos en total.
	1.4	Las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente			
	1.5	Es el ambiente de trabajo en este plantel idóneo para el ejercicio de tus funciones como docente?			
	1.6	Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable?			
Tipo de clima organizacional	1.7	¿El director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben Desarrollar?		.Siempre Casi siempre A veces Nunca	
	1.8	El directivo demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de Docentes?			
	1.9	¿Las funciones que desempeñas de forma adecuada, son Recompensadas?			
	1.10	Considera que la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal?			

FUENTE: I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas- Pueblo Nuevo de Colán.

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO (Especificar la variable acorde al título de la tesis)

Por la presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Wilfredo Martin Coronado Lachira- Dante Alighieri Coronado Lachira, estudiantes de la Escuela de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar la Licenciatura en Administración Pública. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es : Analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 14753 MARIA LEONOR FIESTAS DEVARGAS como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 20 minutos Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante: 40 Docentes Fecha: 10-10-2016

Nombre del participante: Se adjuntan nombre y firmas de los docentes

Desde ya le agradecemos su participación.

Atte.-

Wilfredo Martin Coronado Lachira
Dante Alighieri Coronado Lachira
Estudiantes Universidad Señor de Sipán

ANEXO 4

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

SEÑOR....

Srta. Teresa Peralta Balladares

Directora Adjunta de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Yo, Wilfredo Martin Coronado Lachira, identificado con DNI N° 03504241 estudiante de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: “LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA ESENCIAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 14753 MARIA LEONOR FIESTAS DE VARGAS ABRIL-DICIEMBRE 2016”

Solicito respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a Nuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, Señor Alcalde acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

10 octubre 2016

Wilfredo Martin Coronado Lachira

(Nombres y Apellidos del estudiante)

Estudiante Universidad Señor de Sipán

DNI N°03504241

ANEXO 4

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR....

Srta. Teresa Peralta Balladares

Directora Adjunta de la I.E 14753 María Leonor Fiestas de Vargas

Yo, Dante Alighieri Coronado Lachira, identificado con DNI N°03479034., estudiante de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: “LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA ESENCIAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 14753 MARIA LEONOR FIESTAS DE VARGAS ABRIL-DICIEMBRE 2016.”

. Solicito respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a Nuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, Señor Alcalde acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

10 octubre 2016

Dante Alighieri Coronado Lachira

(Nombres y Apellidos del estudiante)

Estudiante Universidad Señor de Sipán

DNI N° 03479034...

ANEXO 5

(Considerar de aquí en adelante todos los instrumentos considerados aplicar)

PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO		
1-	PERALTA BALLADARES, Teresa de Jesús	03483848
2-	PALACIOS ENCALADA, Dora Consuelo	02767297
3-	GOMEZ MACHARE, Elena Concepción	02623695
4-	TIJANA BRUNO, Victoria	03479174
5-	GONZALES JULIAN, Epifania	03480953
6-	PULACHE RUFINO, Reynaldo	03600435
7-	ESPINOZA NIÑO, Karim Giovanna	18068773
8-	CAEMEN OTERO, Gladis	03644714
9-	VILLAE ROSAS, Ana Cecilia	03483064
10-	COLEEA RIVAS, Jorge Luis	41039046
11-	MORAN MORE, Rosa	03509006
12-	OLAYA FLORES, Myrna Giovanna	44637742
13-	AYALA PASCO, María Victoria	40162421
14-	ZAPATA BENSTES, Juanita	03479055
15-	CORDOVA DE MENDOZA, Dionicia	03337640
16-	MARROFO VILLEGAS, Griselda Marleny	41912587
17-	PASACHE COVENAS, Maria Esther	41775383
18-	REMIGSO MENA, Tomás	03479142
19-	REMIGSO MENA, Jana Merling	45554343
20-	ALFARO CASTRO, Fiorella Yeniffer Angélica	444563

BENITES REYES, Nilma Alicia	03479 545	<i>Benites Reyes</i>
TALLERO MORAN, Melida Rosela	03479345	<i>Melida Rosela</i>
CHAVEZ ABEVALO, Mariela Elizabeth	03542077	<i>Mariela Elizabeth</i>
CORONADO LACHISA, Dante Alighieri	03479034	<i>Dante Alighieri</i>
ALBAN PANTA, Felix	03482 202	<i>Felix</i>
ROJAS REYES, José Luis	03483 408	<i>José Luis</i>
ALBINES PASACHE, Janeth	4089 2889	<i>Janeth</i>
ROJAS GOMEZ, Mercedes Paola	7002 7238	<i>Mercedes Paola</i>
PRADO LAWPU, Feliciano	03483 201	<i>Feliciano</i>
YESQUEN ADAD, Severiano	03490416	<i>Severiano</i>

PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

1. PERALTA BALLADARES, Teresa de Jesús 03483848 *Peralta*
2. PALACIOS ENCALADA, Dora Consuelo 02767297 *Palacios*
3. GOMEZ MACHARE, Elena Concepción 02623695 *Gomez*
4. TIMANA BRUNO, Victoria 03479174 *Timana*
5. GONZALES JULIAN, Epifania 03480953 *Gonzales*
6. PULACHE RUFINO, Reynaldo 03600435 *Pulache*
7. ESPINOZA NIÑO, Karim Giovanna 18068773 *Esposito*
8. CARMEN OTERO, Gladis 03644714 *Otero*
9. VILLAR ROSAS, Ana Cecilia 03483064 *Villar*
10. COBREA RIVAS, Jorge Luis 41039046 *Cobrea*
11. MORAN MORE, Rosa 03509006 *Moran*
12. OLAYA FLORES, Myrna Giovanna 44637742 *Olaya*
13. AYALA PASCO, María Victoria 40162421 *Ayala*
14. ZAPATA BENSTES, Juanita 03479055 *Zapata*
15. CORDOVA DE MENDOZA, Dionicia 03337640 *Cordova*
- MARRUFO VILLEGAS, Griselda Marleny 41912587 *Marrufo*
- PASACHE COVENAS, Maria Esther 41775383 *Pasache*
- REMIGSO MENA, Tomás 03479142 *Remigso*
- REMIGSO MENA, Jana Merling 45554343 *Remigso*
- ALFARO CASTRO, Fiorella Yeniffer Angélica 44456119 *Alfaro*

Solicito información para demostrar la ley Transparencia y acceso a la información pública

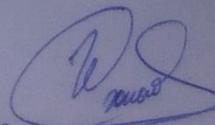
A: Sr Dr. Jesús Juárez Eyzaguire
Director Regional de salud, Piura

Yo Wilfredo Martín Coronado Lachira, identificada con DNI 03478034, domiciliada en Calle México Mza J lote 02 A.H Lopez Albújar- Piura estudiante del 2do ciclo de la Especialidad Administración Pública de la Universidad Particular Señor de Sipán. Ante Ud., me dirijo y expongo:

Que teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre " La ley Transparencia y acceso a la información pública" necesito recopilar datos de las solicitudes entregadas en el año 2015, de las cuales debo recabar la siguiente información :

- 1.-Número total de solicitudes.
2. Solicitudes atendidas dentro del plazo establecido en la norma.
3. Solicitudes que no han sido atendidas.
4. Limitaciones para atender las solicitudes
5. Nivel de satisfacción de los requirentes
6. Naturaleza de la información solicitada

Es por ello que ruego acceder a mi petición por ser de justicia.



Wilfredo M Coronado Lachira

DNI : 03479034

004256



ANEXO 06

