

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**RELACIONES HUMANAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
PRIMARIA DEL DISTRITO DE AZÁNGARO DURANTE EL AÑO
ESCOLAR 2017**

PRESENTADA POR:

LUISA GEORGINA GÓMEZ CHOQUEHUANCA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2019

DEDICATORIA

Con todo cariño y reconocimiento a mi padre Jorge quien guía mis pasos desde el más allá y a mi madre Julia y quien con su cariño y apoyo moral ha sido un pilar fundamental para el logro de esta meta a ellos les doy gracias por confiar siempre en mí, por darme fuerza y valor; a mi esposo y a mis hijos porque ellos son fuente de motivación, estímulo y perseverancia para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y a sus autoridades que la conducen, por haber permitido a la interesada seguir estudios de Posgrado.
- A los docentes de la Maestría en Educación, mención Administración de la Educación.
- A los Jurados del presente trabajo de Investigación.
- A los compañeros de la promoción de la Maestría en Educación mención Administración de la Educación.
- A todas las personas familiares y amigos por haber apoyado en varios aspectos la culminación de la Maestría y posterior obtención del Grado Académico.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1 Marco teórico	2
1.1.1 Relaciones humanas	2
1.1.1.1 Definiciones de las relaciones humanas	2
1.1.1.2 Dimensiones de las relaciones humanas	2
1.1.2 Clima institucional	4
1.1.2.1 Dimensiones del clima organizacional o institucional	5
1.1.3 Definición de términos	9
1.2 Antecedentes	13
1.2.1 A Nivel internacional	14

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Identificación del problema	15
	iii

2.2	Enunciados del problema	16
2.2.1	Enunciado general	16
2.2.2	Enunciados específicos	16
2.3	Justificación	17
2.4	Objetivos	17
2.4.1	Objetivo general	17
2.4.2	Objetivos específicos	17
2.5	Hipótesis	18
2.5.1	Hipótesis general	18
2.5.2	Hipótesis específicas	18

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	19
3.2	Población	19
3.3	Muestra	21
3.4	Método de Investigación	22
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	22
3.5.1	Técnica	22
3.5.2	Instrumento	22
3.5.3	Plan de recolección de datos	23
3.5.4	Plan de tratamiento de datos, incluye el diseño estadístico	23
3.5.5	Diseño estadístico	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Relación de la Libertad de relaciones humanas y clima institucional	26
		iv

4.2	Relación entre la comunicación de relaciones humanas y clima institucional	27
4.3	Relación entre la persistencia de relaciones humanas y clima institucional	27
4.4	Relación entre el respeto de relaciones humanas y clima institucional	28
4.5	Resultados de relación entre relaciones humanas y clima institucional	28
4.5.1	Resultados de la variable relaciones humanas	28
4.5.2	Resultados de la variable clima institucional	33
4.5.3	Resultados de relación entre relaciones humanas y clima institucional	40
4.5.4	Discusión	41
	CONCLUSIONES	43
	RECOMENDACIONES	44
	BIBLIOGRAFÍA	45
	ANEXOS	49

Puno, 12 de setiembre de 2019

ÁREA: Gestión y Gerencia Administrativa.

TEMA: Relaciones humanas y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017.

LÍNEA: Relaciones Humanas y Clima Institucional.

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro-2017	19
2. Distribución Z para el cálculo de la muestra	20
3. Resultado de la muestra de la Población de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro-2017	21
4. Muestra de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro, 2017	22
5. Relación de la Libertad de relaciones humanas y clima institucional	26
6. Relación entre la comunicación de relaciones humanas y clima institucional	27
7. Relación entre la persistencia de relaciones humanas y clima institucional	28
8. Relación entre el respeto de relaciones humanas y clima institucional	28
9. Nivel de Libertad de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.	29
10. Nivel de Comunicación de relaciones humanas de la variable relaciones	30
11. Nivel de persistencia de relaciones humanas de la variable relaciones humanas	31
12. Nivel de respeto de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.	32
13. Nivel de motivación de la variable Clima Institucional	33
14. Nivel de Identidad de la variable Clima Institucional	34
15. Nivel de Comunicación de la variable Clima Institucional	36
16. Nivel de Estructura de la variable Clima Institucional	37
17. Nivel de Innovación de la variable Clima Institucional	38
18. Nivel de Conflicto y Cooperación de la variable Clima Institucional	39
19. Nivel de Recompensa de la variable Clima Institucional	40
20. Relación de la variable Relaciones humanas y Clima institucional	41

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Nivel de Libertad de relaciones humanas de la variable relaciones humanas	29
2. Nivel de Comunicación de relaciones humanas de la variable relaciones humanas	30
3. Nivel de persistencia de relaciones humanas de la variable relaciones humanas	32
4. Nivel de respeto de relaciones humanas de la variable relaciones humanas	33
5. Nivel de motivación de la variable Clima Institucional	34
6. Nivel de Identidad de la variable Clima Institucional	35
7. Nivel de Comunicación de la variable Clima Institucional	36
8. Nivel de Estructura de la variable Clima Institucional	37
9. Nivel de Innovación de la variable Clima Institucional	38
10. Nivel de Conflicto y Cooperación de la variable Clima Institucional	39
11. Nivel de Recompensa de la variable Clima Institucional	40

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Encuesta para conocer las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro	50
2. Encuesta para conocer el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. El mismo que se realizó tomando en cuenta el diseño metodológico de la investigación no experimental de corte correlacional con una muestra de 120 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de investigación debidamente validados y quienes respondieron de acuerdo a los ítems propuestos, pertenecientes a las Instituciones Educativas de nivel Primaria del distrito de Azángaro. Los resultados demuestran que las relaciones humanas se asocian con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017, tal como demuestra los resultados de la correlación realizada, la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado arroja 0.856, es decir, bastante significativo.

Palabras clave: Clima institucional, instituciones educativas, liderazgo pedagógico, nivel primaria, relaciones humanas.

ABSTRACT

This research work was developed with the purpose of determining the relationship that exists between human relations and the institutional climate in the primary level Educational Institutions of the Azángaro district during the 2017 school year. The same was carried out taking into account the Methodological design of the non-experimental correlational research with a sample of 120 teachers to whom the duly validated research instruments were applied and who responded according to the proposed items, belonging to the Primary Level Educational Institutions of the Azángaro district. The results show that human relations are associated with the institutional climate in the teachers of the Primary Level Educational Institutions of the Azángaro district during the 2017 school year, as evidenced by the results of the correlation made, the correlation is significant at the 0.01 level , whose result yields 0.856, that is, quite significant.

Keywords: Educational institutions, human relations, institutional climate, pedagogical leadership, primary level.

INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Tiene como propósito mantener las relaciones entre las personas, son vinculaciones entre los seres humanos o personas (Dalton *et al.*, 2007).

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión (Garay, 2010).

Estas dos variables muchos expertos consideran que tienen relaciones de asociatividad significativa entre ellas demuestra los trabajos de Laura y Paitan (2016), Arce y Malvas (2014) y otros. Sin embargo, estas relaciones pueden variar, dependiendo de los contextos sociales que puedan ser influidas por otros factores. En ese sentido, este trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. Para tal efecto, este trabajo de investigación ha sido estructurado en cuatro capítulos cuyos contenidos son los siguientes.

En el capítulo I, se presenta la revisión literaria y los antecedentes de la investigación vinculadas a las variables. En el capítulo II, se desarrolla el planteamiento del problema, objetivos y las hipótesis de la investigación. En el capítulo III, se aborda el aspecto metodológico que precisa las hipótesis, la metodología empleada en la investigación, tipo y diseño de investigación, población y muestra, así como la operacionalización de las variables en estudio.

Finalmente, en el capítulo IV se presenta los resultados de la investigación, organizado en tablas y figuras con la interpretación correspondiente, así como el detalle de las correlaciones establecidas entre las variables de investigación y la discusión referida al presente trabajo, concluyéndose con la presentación de conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos que se emplearon en la investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Relaciones humanas

1.1.1.1 Definiciones de las relaciones humanas

Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012), siendo las relaciones humanas son las acciones y actitudes de los contactos entre personas y grupos. La comprensión de la naturaleza de las relaciones humanas permite obtener mejores resultados; la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de una atmosfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente (Chiavenato *et al.*, 2009) y que las relaciones humanas en la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. La teoría de las relaciones humanas entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes (Mayo, 2010).

1.1.1.2 Dimensiones de las relaciones humanas

En las relaciones humanas intervienen una serie de factores. Así Mayo (2010) propone las siguientes dimensiones.

1.1.1.2.1 La dimensión libertad de relaciones humanas

La libertad es la base genuina para un completo desarrollo de los derechos humanos; se debe distinguir entre libertad como una facultad del hombre y libertad, como la realización existencial de él mismo, limitamos nuestra elección a la libertad, la libertad constituye la esencia de las relaciones sociales, los cimientos de una sociedad. Esto implica depositar la confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia (Mazzina, 2007).

1.1.1.2.2 La dimensión comunicación de relaciones humanas

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, es un proceso que permite al hombre intercambiar el mensaje, a través de un sistema de signos, símbolos o comportamientos comunes, mediante la comunicación verbal y no verbal ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor; la comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos (Prócel, 2012).

La comunicación es la base de las relaciones humanas, por medio de ella se crea una trazabilidad de la historia de cada individuo, organización, cultura etc.; de la misma manera se pueden manifestar opiniones, experiencias. La comunicación es importante para tomar decisiones, para prevenir y solucionar conflictos (Vallejo, 2014).

1.1.1.2.3 La dimensión persistencia de relaciones humanas

La persistencia está considerada como un valor muy importante para alcanzar un objetivo o llegar a una meta, es muy importante para una persona; esta actitud y habilidad personal ayuda a suplir la carencia de otras habilidades; la persistencia es la que garantiza

el éxito de los proyectos en las relaciones humanas (Dalton *et al.*, 2007).

Uno de los elementos que va a determinar el clima organizacional es la motivación que tenga cada trabajador, ya que es un proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta (Alfredo, 2012).

1.1.1.2.4 La dimensión respeto de relaciones humanas

García (2017) afirma que el respeto es la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien, al que se le reconoce valor social o especial diferencia, es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente a la hora de interactuar con personas de su entorno; es la capacidad de valorar y honrar a otra persona, tanto sus palabras como sus acciones, aunque no aprobemos ni compartamos todo lo que haga; es aceptar a la otra persona y no pretender cambiarla; respetar a otra persona es no juzgarla por sus actitudes, conductas o pensamientos; no se le reprocha nada ni esperamos que sea de otra forma. Significa aceptar como se es uno con sus características físicas personales (son las que nos tocaron al nacer) y los derechos personales (las cuales uno adquiere solo por el hecho de haber nacido) y a la vez aceptar a los demás (Sennett, 2018).

1.1.2 Clima institucional

El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional, se centra en la planeación organización y control; en el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico; en el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral; el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones; el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento; el buen clima institucional depende de las

buenas relaciones humanas que se deben fomentar en toda institución educativa. El clima organizacional o institucional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización (Chiavenato *et al.*, 2009); asimismo, afirma que el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

En un estudio acerca del clima organizacional y el trabajo de Chruden y Sherman (1993), revelan que una organización tiene su propia y única personalidad o clima que la distingue de otras organizaciones; debido a los efectos que tiene el clima sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de su personal y sobre el logro de los objetivos de la organización, consideran que la gerencia debe poner una cuidadosa atención sobre esta cualidad.

1.1.2.1 Dimensiones del clima organizacional o institucional

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra (González, 2013); este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento, la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista afirmada por (Brunet, 1987).

1.1.2.1.1 Motivación

La motivación es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o acción, o bien para que deje de hacerlo, 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 (Stogdill, 1999).

1.1.2.1.2 Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, es la 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 (MINSA, 2011).

1.1.2.1.3 Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones, hace hincapié en conflictos que se presentan y a los cuales hay que encontrarles solución; la toma de decisiones implica el establecimiento de las normas internas por parte de los docentes y que éstas puedan servir para el trabajo en común. Para ello, los miembros que conforman este equipo deben involucrarse en el repartimiento de los deberes o tareas, de tal manera, estos integrantes dan su punto de vista o sus pareceres (Sucari y Quispe, 2019).

1.1.2.1.4 Identidad

El término identidad es el grupo de rasgos y características que diferencia a un individuo, o grupo de individuos, del resto, es a partir de esta que las personas logran distinguirse del resto y esto depende siempre de la cosmovisión e historia propia y del contexto en el que se vive; 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 (Mancinas *et al.*, 2016).

1.1.2.1.5 Comunicación

El término comunicación significa hacer a otro partícipe de lo que uno tiene, se entiende como el proceso por el que se transmite y recibe una información; todo ser humano y animal tiene la capacidad de comunicarse con los demás. Pero, para que un proceso se lleve a cabo, es indispensable la presencia de seis elementos: que exista un emisor; es decir, alguien que transmita la información; un receptor, alguien a quien vaya dirigida la información y que la reciba; y un canal, que puede ser oral o escrito; 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 (MINSAL, 2008).

1.1.2.1.6 Estructura

Se considera como el conjunto de elementos que caracterizan un determinado ámbito de la realidad o sistema, los elementos estructurales son permanentes y básicos, no son sujetos a consideraciones circunstanciales ni coyunturales, sino que son la esencia y la razón de ser del mismo sistema; 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 énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado (MINSAL, 2011).

1.1.2.1.7 Innovación

Es un cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también

es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos; la innovación se relaciona con la acción de cambio que se da en la organización proyectado a través de mejores condiciones en el entorno laboral y en los procedimientos de las tareas, a su vez que incentiva a nuevas ideas que aportan al avance de la productividad (Mancinas *et al.*, 2016).

1.1.2.1.8 Conflicto y cooperación

El conflicto es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones, mutuamente antagonistas, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea de manera verbal o agresiva, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación; la cooperación es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo. En este proceso generalmente se emplean métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común; la cooperación está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa (González, 2013).

1.1.2.1.9 Recompensa

Suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea, en este sentido, el concepto está asociado a un premio o un estímulo; ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?; un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar de que a pesar del salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los

humanos «reclamamos» reconocimiento adicional (González, 2013).

1.1.3 Definición de términos

- **Relaciones humanas**

En la organización los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. La teoría de las relaciones humanas entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos (Robbins y Coulter, 1998). Cada individuo es una personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes (Mayo, 2010).

- **Clima organizacional**

Según Chiavenato *et al.* (2009) afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral (Cuevas, 2011).

- **Clima institucional**

Se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Que varía de una percepción a otra (González, 2013).

- **Nivel Primaria**

La educación primaria, también conocida como la educación elemental, es la primera de seis años establecidos y estructurados de la educación que se produce desde los 6 años hasta los 12 años, dependiendo de cada país. Anterior a esta encontramos la etapa conocida como Educación Inicial (López, 1994).

- **Año Escolar**

El año escolar o año académico es el período del año en que los estudiantes van a sus centros de enseñanza; generalmente dura 10 meses de los cuales se puede dividir en semestres, bimestres, trimestres o cuatrimestres dependiendo del país e institución (Sander, 2000).

- **Ambiente de trabajo**

Denominado también clima laboral, se define como la apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral, teniendo en consideración los factores o aspectos como ambiente físico y condiciones materiales, propósitos, remuneraciones y beneficios sociales, políticas administrativas, supervisión y control, relaciones sociales, estructura organizacional, comunicación, toma de decisiones y actitud hacia la labor desempeñada (Farías, 2010).

- **Asertividad**

Es una estrategia de comunicación que nos permite defender nuestros derechos y expresar nuestra opinión, gustos e intereses, de manera libre y clara, sin agredir a otros y sin permitir que nos agredan. Una conducta asertiva nos permite hablar de nosotros mismos, aceptar cumplidos, pedir ayuda, discrepar abiertamente, pedir aclaraciones y aprender a decir “no” (Ruiz, 2011).

- **Capacidad de escucha**

Es una habilidad que no se le da la importancia necesaria en el proceso educativo, solamente se ha enfatizado en el fortalecimiento y mejora de la capacidad de hablar. Pero, la capacidad de escucha es un elemento fundamental en todas las formas de las relaciones interpersonales por cuanto favorece o debilita a las organizaciones en su misión de adaptarse a los cambios del entorno previniendo las futuras necesidades de los clientes (Goncalves, 2000).

- **Conflicto**

Un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden

ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas (Leiwthwood, 2009).

- **Comportamiento**

Para la Psicología, el comportamiento incluye todo aquello que hace un ser humano frente a su medio. Cada interacción, por pequeña que pueda parecer, implica un comportamiento (González, 2013).

- **Comunicación**

Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la decodificación del mensaje y finalmente, la interpretación del mensaje por parte de un receptor (Lazzati y Sanguinetti, 2003).

- **Empatía**

Es la Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro, capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él (Mayo, 2010).

- **Función**

Una función se refiere a la actividad o al conjunto de actividades que pueden desempeñar uno o varios elementos a la vez, obviamente de manera complementaria, en orden a la consecución de un objetivo definido (Mayo, 2010).

- **Gestión**

La gestión es concebida como una capacidad de articular los recursos, generación y mantención de procesos y recursos, capacidad de articular representaciones mentales de los integrantes de una organización y es la

capacidad de mantener y generar una conversación lineal con el fin de lograr los objetivos de la organización (González, 2013).

- **Identidad**

Es el conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto (Mayo, 2010).

- **Identidad institucional**

Es el conjunto de rasgos colectivos que identifican a una institución educativa de otra. Permanentemente esta colectividad se replantea el ¿qué somos?, ¿qué queremos? Y ¿a dónde vamos?, en última instancia es sentido de pertenencia. Los rasgos distintivos de estas identidades tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura, tradición, condición social, ideas, etcétera. Lo cual nos permite ir identificando con unos y otros, a fin de articularnos con un gran grupo organizacional (González, 2013).

- **Institución**

Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente. Son estructuras que suponen cierto mecanismo de control u orden social que son creadas justamente para facilitar la convivencia humana y que tienen que ver con el desarrollo de lazos y vínculos grupales en diferentes circunstancias o momentos de la vida. Si bien la idea de institución nos remite en muchos casos a establecimientos concretos como lo pueden ser una escuela, un hospital, una iglesia, etcétera (González, 2013).

- **Institución Educativa**

Es un sistema organizado de estructuras que está fuertemente arraigado de valores, sentimientos y actitudes con una finalidad conocida por todos: la gestión del proceso enseñanza aprendizaje; pero, en sí misma es un sistema

basado en el intercambio de información entre los emisores y receptores. Donde los papeles tanto del emisor como del receptor se ven intercambiados permanentemente (Sander, 2000).

1.2 Antecedentes

A continuación, se muestran los estudios más relevantes al presente trabajo de investigación los mismos que no han sido producto de observación y/o sugerencia de parte de los miembros de jurado, los detallo seguidamente:

Según Laura y Paitan (2016), la correlación media está prevaleciendo en lo referente a las Relaciones Humanas, de la misma manera en lo referente a Clima Organizacional. Los resultados han evidenciado que al nivel de las dimensiones también prevalece la correlación media. En el estudio se ha comprobado que existe relación significativa entre las variables Relaciones Humanas y Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos. Existe clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo con una alta correlación ($= .790^{**}$), significativa al .000 ($^{**}p < .01$) comprobando así la teoría propuesta por (Arce y Malvas, 2014); asimismo, existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes, cual indica que la relación entre el clima organizacional con las relaciones interpersonales es positivo moderado, es decir a mayor clima organizacional mayor relaciones interpersonales bajo la presentación de (Cristóbal, 2017).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.689, represento una modera correlación entre las variables (LLacta y Sánchez, 2015). Asimismo, existe relación entre las relaciones humanas con el clima organizacional es directa del personal docente de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Huancayo (Verastegui, 2016); también, infieren que no existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión lo cual ocasiona un clima organizacional desfavorable que no permite un buen desempeño y trabajo entre el personal que labora en esta institución pública por (Chavez, 2013); son estructuras que suponen cierto mecanismo de control u orden social que son creadas justamente para facilitar la convivencia humana y que tienen que ver con el desarrollo de lazos y vínculos grupales en diferentes circunstancias o momentos de la vida. Si bien la idea de institución nos remite en muchos casos a

establecimientos concretos como lo pueden ser una escuela, un hospital, una iglesia, etcétera (Valls, 2000).

Lo propuesto por Rimari y Mendoza (2011), las dimensiones cohesión, satisfacción, personalización, orientación a la tarea, innovación, evaluación y gestión de clase, se evidencia una medida porcentual menor del 62% que corresponde a la dimensión orientación a la tarea y una medida porcentual mayor del 79% que corresponde a la dimensión personalización. En suma, las dimensiones en estudio muestran un clima favorable de aula universitario y esto lo demuestran (Castro *et al.*, 2019).

1.2.1 A Nivel internacional

Espinoza (2014) en su trabajo tiene el objetivo fue determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón propuesta por (Espinoza, 2014). Se propuso por Moreno y Perez (2018), en su trabajo busca analizar la importancia de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social repercutiendo directamente en el desarrollo del ser humano, para lo cual es necesario identificar cómo inciden las relaciones interpersonales al interior clima laboral. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron ocho dimensiones, tales como relaciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de conocimiento, autonomía y toma de decisiones, motivación y apoyo, realizado mediante un estudio transversal de tipo cualitativo con un apoyo cuantitativo sobre una muestra de 62 personas, que arrojó como resultado que la comunicación es la dimensión que más se correlaciona con las otras dimensiones estudiadas, permitiendo concluir que incide de manera directa, debido que al mantener buenas relaciones interpersonales favorece e incrementa el nivel productivo en toda institución. Asimismo, el enfoque mixto cualitativo y cuantitativo con un alcance de tipo descriptivo correlacional hace ver que los estilos de liderazgo que se practican en el establecimiento, inciden en el clima institucional provocando un ambiente agradable, motivador, alegre, familiar con sentido de pertenencia; o negativo, desmotivador e indiferente. Cuanto más democrático, participativo y transformacional es el estilo de liderazgo; más cálido, familiar y de confianza es el ambiente en la institución como lo propuso (Lozado, 2013).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

En la coyuntura actual, el sistema educativo peruano, tiene una serie de retos y perspectivas propios de un nuevo modelo de desarrollo, donde están a la orden del día las discrepancias e incertidumbres, las mismas que corresponden a los retos y exigencias de un mundo globalizado. En las Instituciones Educativas de investigación, es el factor de dirección y docente en la que se observa una serie de dificultades para que haya un buen clima institucional, ya que existe conflictos internos entre docentes, falta de respeto, no se considera las opiniones; debido a todo ello existe una serie de dificultades para que haya un buen clima institucional y cumplir con la labor de docente y su desempeño en el aspecto académico sea positivo en sus estudiantes (Álvarez, 2001).

En la Instituciones Educativas del nivel primaria a nivel del distrito de Azángaro, se observa que los docentes solo asisten a cumplir la hora pedagógica y nada más que cumplir, según indican el personal jerárquico de las Instituciones Educativas en referencia; como consecuencia de esto se puede considerar varios factores, pero como investigadora la suscrita pretende demostrar que el Director y los docentes tienen una tarea muy importante para cambiar de actitud y así se pueda lograr unidamente el desarrollo y bienestar de la Institución Educativa.

Las relaciones humanas en las Instituciones Educativas del nivel primaria a nivel del ámbito del distrito de Azángaro; se puede considerar que están quebradas debido a que las nuevas autoridades que asumieron el año 2015 son muy ajenas o desconocen el trabajo de logros, avances, desarrollos y dificultades que las instituciones han podido pasar; y que los nuevos docentes o personal que llega por concurso simplemente no tiene identidad

institucional esto es un factor para que las relaciones humanas y el clima institucional estén cada vez más deterioradas, motivo por el cual es que la investigadora pretende lograr que al aplicar el proyecto de investigación se logre que en un futuro se pueda sensibilizar a los cambios de actitudes para el bien de la institución.

En la actualidad se consideran las relaciones humanas como el pilar sobre la cual se cimientan la calidad del proceso educativo las mismas contribuyen al clima institucional y permiten que todos los actores de este proceso se sientan identificados y al mismo tiempo se empoderen de su labor docente.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Enunciado general

¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017?

2.2.2 Enunciados específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión libertad con el clima institucional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación con el clima institucional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión persistencia con el clima institucional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión el respeto con el clima institucional?

2.3 Justificación

El presente trabajo de investigación es importante porque permite determinar el nivel de las relaciones humanas y el clima institucional que refleja en los docentes de las Instituciones Educativas. Ello implica que el actuar del director influye en el desempeño laboral, la organización y la incentivación que llevará a un mejor desempeño laboral de los docentes, de lo contrario el problema de las relaciones humanas y el clima institucional de los docentes se expresará como un servicio deficiente en las instituciones.

Desde el punto de vista teórico es necesario abordar el tema de las relaciones humanas y clima institucional, que contribuirá en la mejora de manera sostenible en los diferentes aspectos de la Instituciones Educativas en estudio.

Desde el punto de vista metodológico, los instrumentos y la metodología utilizada, pueda servir de fuente de información para futuros trabajos de investigación.

Desde el punto de vista práctico se pretende realizar un análisis de correlación para mejorar las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de la Instituciones Educativas.

Además, el trabajo de investigación es un aporte para futuras investigaciones, en los aspectos teóricos, metodológicos y práctico para un mejor desempeño laboral en Instituciones Educativas, adoptando nuevas posturas de buenas relaciones humanas y clima institucional.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión libertad con el clima institucional

- Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación con el clima institucional.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión persistencia con el clima institucional.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión el respeto con el clima institucional.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Las relaciones humanas se relacionan con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La dimensión libertad, se relaciona con el clima institucional.
- La dimensión comunicación se relaciona con el clima institucional.
- La dimensión persistencia, se relaciona con el clima institucional.
- La dimensión el respeto, se relaciona con el clima institucional.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

La investigación se realizó en las instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Azángaro, región Puno.

3.2 Población

La población, entendida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernandez, 2014); lo constituyen todos los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario del distrito de Azángaro. Las que se representan en el siguiente cuadro.

Tabla 1

Población de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro-2017

IIEE	Docente
72001	21
72004 VIRGEN DE FATIMA	18
72017	22
73001	23
72116	17
72724	17
72723 SEÑOR DE HUANCA	17
Total	135

Fuente: CAP UGEL Azángaro 2017.

- **Cálculo de la Muestra**

N: Tamaño de la población o universo

E: Error muestral deseado

P: proporción muestral de individuos que posee la característica de estudio

$$P + q = 1$$

P = 0.5 (la opción más segura para el nivel de confianza 95%)

Z: Es una constante que depende del nivel de confianza

Tabla 2

Distribución Z para el cálculo de la muestra

Z	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.5%	99%

$$N = 135$$

$$n_0 = \frac{z^2 * pq}{e^2}$$

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.03)^2} = 1067$$

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n' = \frac{1067}{1 + \frac{(1067 - 1)}{135}}$$

$$n' = \frac{144045}{1201} = 119.94 = 120$$

$$n' = 120$$

Tabla 3

Resultado de la muestra de la Población de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro-2017

IIEE	Docente	Docente aula/por hora	de N° docentes
72001	21	20	1
72004 VIRGEN DE FATIMA	18	15	3
72017	22	20	2
73001	23	20	3
72116	17	15	2
72724	17	15	2
72723 SEÑOR DE HUANCA	17	15	2
Total	135	120	15

Fuente: CAP UGEL Azángaro 2017.

3.3 Muestra

La muestra entendida como subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta Hernandez (2014); es una muestra de tipo no probabilística, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador Hernandez (2014); aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella (Hernandez, 2014).

Según estos criterios la muestra de estudio para el presente trabajo de investigación estará constituida de la siguiente forma.

Tabla 4
Muestra de docentes de Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Azángaro, 2017

IIEE	Docente de aula/por hora	TOTAL
72001	20	20
72004 Virgen de Fátima	15	15
72017	20	20
73001	20	20
72116	15	15
72724	15	15
72723 Señor de Huanca	15	15
Total	120	120

Fuente: CAP UGEL Azángaro 2017.

3.4 Método de Investigación

La investigación es de tipo no experimental de corte cuantitativo, el mismo que según Hernandez (2014) es el estudio que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

El diseño de investigación que ha sido seleccionado para el presente estudio es el diseño transeccional correlacional-causal, diseños que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Hernandez, 2014).

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para la presente investigación se empleará las siguientes técnicas e instrumentos:

3.5.1 Técnica

Según Hernandez (2014), la técnica es el conjunto de procedimientos, formas de actuación científica, procedimientos de actuación práctica., por lo que las técnicas a usar serán la técnica de la observación y la encuesta.

3.5.2 Instrumento

Según Hernandez, (2014) el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables es que tiene en mente, para el presente trabajo de investigación se harán uso de los siguientes instrumentos.

- Cuestionario para identificar el nivel de Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro.
- Cuestionario para identificar el nivel de Clima Institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro.

Cabe destacar que los instrumentos de medición previamente serán validados mediante la opinión de expertos, es decir se optará por la evaluación de juicio de expertos.

3.5.3 Plan de recolección de datos

Se realizaron coordinaciones a nivel institucional con el fin de solicitar la autorización para la ejecución del presente trabajo.

En coordinación con los directores de las Instituciones Educativas, se estableció un cronograma de recolección de datos, buscando horas propicias y no se interrumpa las actividades cotidianas.

Los sujetos de investigación recibieron el instrumento de recolección de datos (Anexo 01 y 02) en forma individual.

Se solicitó veracidad en las respuestas, para la cual se dio una explicación breve sobre los objetivos de la investigación y de su importancia.

Finalmente, la información obtenida se procesó para su respectivo análisis.

3.5.4 Plan de tratamiento de datos, incluye el diseño estadístico

Una vez recolectado los datos se ordenaron y se clasificaron para tabular la distribución porcentual que se traduce en gráficos estadísticos.

3.5.5 Diseño estadístico

Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la correlación de Pearson.

La fórmula de correlación de Pearson es el siguiente.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

a) Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe algún grado de relación entre las dos variables)

Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación entre las dos variables)

b) Nivel de significancia.

Se usó un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba.

Se usa la distribución T con n-2 grados de libertad.

Donde:

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

tc: T calculada

n: tamaño de muestra

r: coeficiente de correlación.

d) Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$, entonces se rechaza H_0

Para tomar la decisión correspondiente respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro, se toma en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 5
Correlaciones para la investigación

Correlaciones	Valores
Correlación positiva muy baja	$r \leq 0,25$
Correlación positiva baja	$0,26 \leq r \leq 0,50$
Correlación positiva moderada	$0,51 \leq r \leq 0,75$
Correlación positiva alta	$0,76 \leq r \leq 0,90$
Correlación positiva casi perfecta o perfecta	$0,91 \leq r \leq 1,00$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación realizada y su respectivo análisis e interpretación, se presentan objetivamente mediante cuadros y gráficos del análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo.

4.1 Relación de la Libertad de relaciones humanas y clima institucional

La correlación entre la Libertad de relaciones humanas y el Clima institucional en las instituciones de nivel primario de la ciudad de Azángaro es de 0.878, este dato demuestra que existe una correlación positiva alta. Este dato implica que, si se dispondría de libertad personal en las relaciones humanas, esto se repercutiría significativamente en el clima laboral de las instituciones educativas de la ciudad de Azángaro (Tabla 6).

Tabla 6

Relación de la Libertad de relaciones humanas y clima institucional

Correlaciones		Libertad de relaciones humanas	Clima institucional
Libertad de relaciones humanas	Correlación de pearson	0,878	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120
Clima Institucional	Correlación de pearson	1	0,878
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120

4.2 Relación entre la comunicación de relaciones humanas y clima institucional

Los resultados de la relación Comunicación de las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la ciudad de Azángaro es de 0.814. Este dato demuestra que existe una correlación positiva alta.

De esa correlación podemos inferir que, si se practicara adecuadamente la comunicación entre los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la ciudad de Azángaro, esto repercutiría significativamente en la dinámica del clima institucional (Tabla 7).

Tabla 7

Relación entre la comunicación de relaciones humanas y clima institucional

Correlaciones		Comunicación de relaciones humanas	Clima institucional
Comunicación de relaciones humanas	Correlación de pearson	0,814	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120
Clima Institucional	Correlación de pearson	1	0,814
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120

4.3 Relación entre la persistencia de relaciones humanas y clima institucional

La correlación entre la persistencia de las relaciones humanas y el clima institucional es de 0.760 esta relación demuestra que existe una asociación de positiva alta. esta relación explica que, si los docentes practican la persistencia en sus acciones pedagógicas, repercutiría positivamente en el clima institucional (Tabla 8).

Tabla 8

Relación entre la persistencia de relaciones humanas y clima institucional

Correlaciones		Persistencia de relaciones humanas	Clima institucional
Persistencia de relaciones humanas	Correlación de pearson	0,760	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120
Clima Institucional	Correlación de pearson	1	0,760
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120

4.4 Relación entre el respeto de relaciones humanas y clima institucional

La correlación entre la dimensión del respeto de relaciones humanas con la variable clima institucional en un nivel de significancia de 0.001 es de 0.415, esto demuestra que existe una correlación positiva baja.

Con esa correlación obtenida se infiere que, si tomáramos en cuenta el valor respeto en la práctica pedagógica, esto poco repercutiría en el clima institucional de las instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Azángaro (Tabla 9).

Tabla 9

Relación entre el respeto de relaciones humanas y clima institucional

Correlaciones		Respeto de relaciones humanas	Clima institucional
Respeto de relaciones humanas	Correlación de pearson	0,414	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120
Clima Institucional	Correlación de pearson	1	0,414
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120

4.5 Resultados de relación entre relaciones humanas y clima institucional

4.5.1 Resultados de la variable relaciones humanas

- Nivel de Libertad de relaciones humanas

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Las relaciones humanas que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Libertad, arrojando los siguientes resultados.

45 docentes que representan el 34.2%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Libertad de las Relaciones Humanas. 41 docentes que representan el 37.5%, indican que casi nunca a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Libertad de las Relaciones Humanas. 34 docentes que representan el 28.3%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Libertad en las relaciones humanas (Tabla 10 y Figura 1).

Tabla 10

Nivel de Libertad de relaciones humanas de la variable relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	45	37,5%	37,5%
	A veces	34	28,3%	65,8%
	Casi siempre	41	34,2%	100,0%
	Total	120	100%	100%

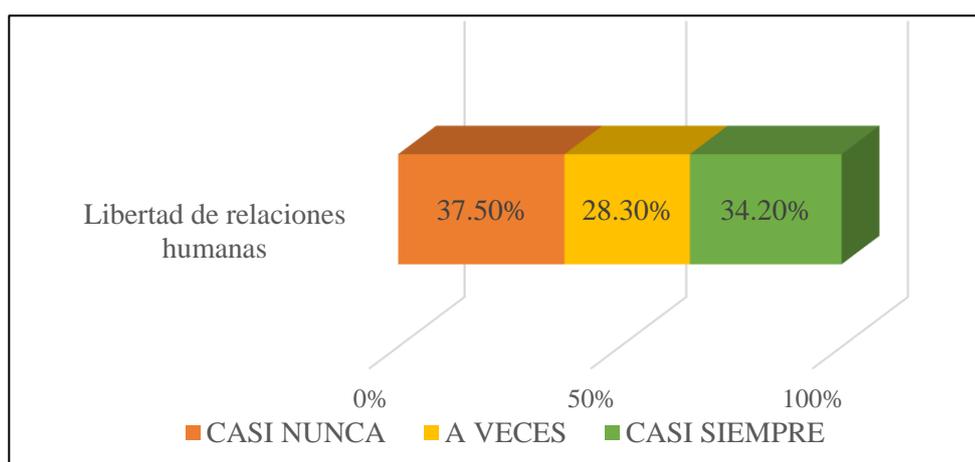


Figura 1. Nivel de Libertad de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.

- **Nivel de Comunicación de relaciones humanas**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Las relaciones humanas que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Comunicación de Relaciones Humanas, arrojando los siguientes resultados.

58 docentes que representan el 48.3%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Comunicación de Relaciones Humanas.

62 docentes que representan el 51.7%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Comunicación de Relaciones Humanas (Tabla 11 y Figura 2).

Tabla 11
Nivel de Comunicación de relaciones humanas de la variable relaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	58	48.3%	48.3%	48.3%
Válidos Siempre	62	51.7%	51.7%	100.0%
Total	120	100.0%	100.0%	

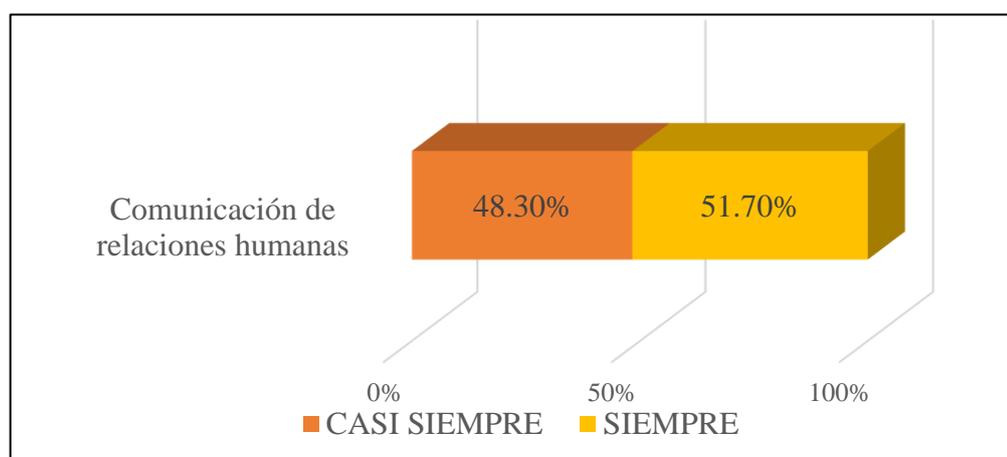


Figura 2. Nivel de Comunicación de relaciones humanas de la variable relaciones humanas

- **Nivel de persistencia de relaciones humanas**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Las relaciones humanas que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Persistencia de Relaciones Humanas, arrojando los siguientes resultados.

75 docentes que representan el 62.5%, indican que a veces a nivel de docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Persistencia de Relaciones Humanas.

38 docentes que representan el 31.7%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Persistencia de Relaciones Humanas.

07 docentes que representan el 05.8%, indican que siempre a nivel de docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican. la Persistencia de Relaciones Humanas (Tabla 12 y Figura 3).

Tabla 12

Nivel de persistencia de relaciones humanas de la variable relaciones humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	75	62.5%	62.5%	62.5%
	Casi siempre	38	31.7%	31.7%	94.2%
	Siempre	7	5.8%	5.8%	100.0%
	Total	120	100.0%	100.0%	

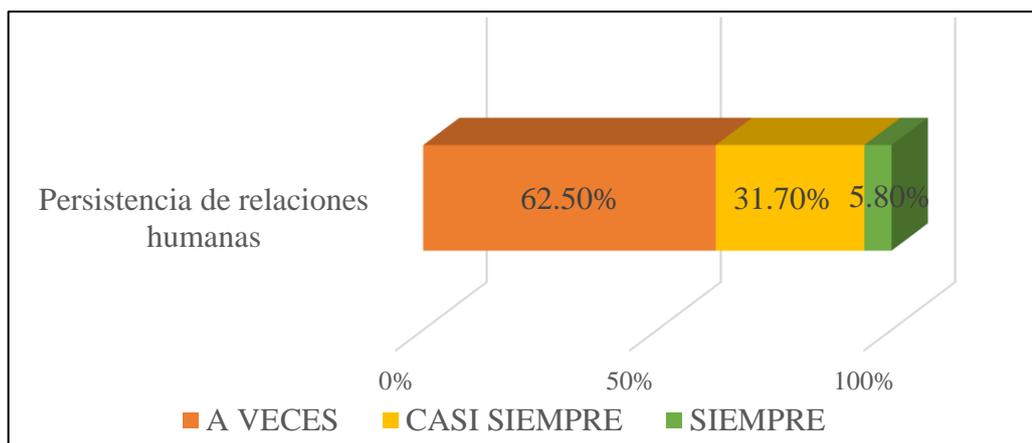


Figura 3. Nivel de persistencia de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.

- **Nivel de respeto de relaciones humanas**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Las relaciones humanas que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Respeto de Relaciones Humanas arrojando los siguientes resultados.

104 docentes que representan el 86.7%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican el Respeto de Relaciones Humanas.

16 docentes que representan el 13.3%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican el Respeto de Relaciones Humanas (Tabla 13 y Figura 4).

Tabla 13
Nivel de respeto de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	104	86.7%	86.7%	86.7%
	Casi siempre	16	13.3%	13.3%	100.0%
Total		120	100.0%	100.0%	

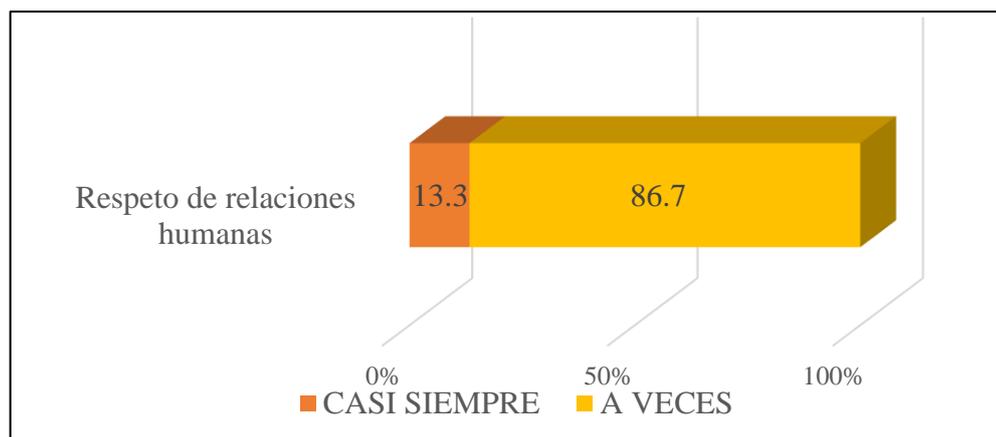


Figura 4. Nivel de respeto de relaciones humanas de la variable relaciones humanas.

4.5.2 Resultados de la variable clima institucional

- Nivel de motivación

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Motivación de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados.

24 docentes que representan el 20.0%, indican que casi nunca a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Motivación en su Institución.

96 docentes que representan el 80.0%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Motivación en su Institución (Tabla 14 y Figura 5).

Tabla 14
Nivel de motivación de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	24	20.0%	20.0%	20.0%
Válidos	A veces	96	80.0%	80.0%	100.0%
	Total	120	100.0%	100.0%	

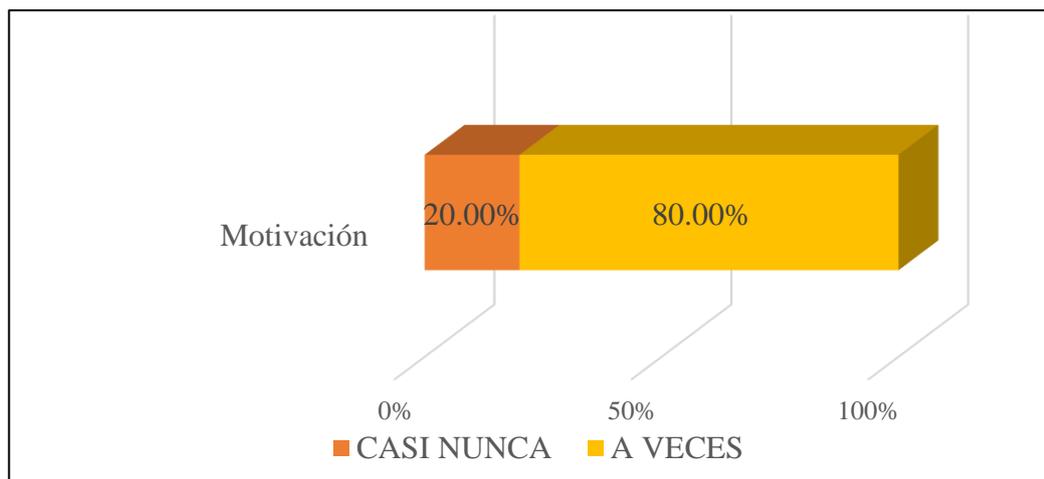


Figura 5. Nivel de motivación de la variable Clima Institucional.

- **Nivel de Identidad**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Identidad de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados.

90 docentes que representan el 75%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican esta dimensión de Identidad.

30 docentes que representan el 25%, indican que siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican esta dimensión de Identidad (Tabla 15 y Figura 6).

Tabla 15
Nivel de Identidad de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	90	75.0%	75.0%	75.0%
	Siempre	30	25.0%	25.0%	100.0%
Total		120	100.0%	100.0%	

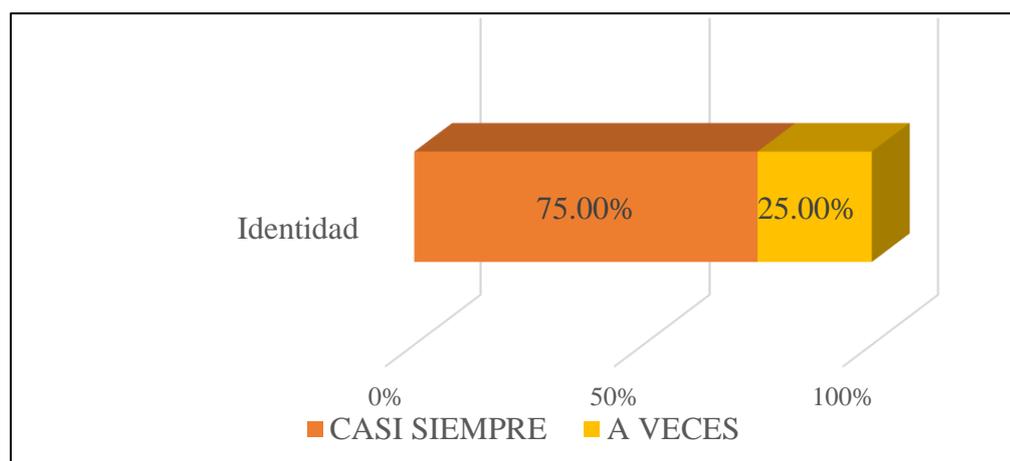


Figura 6. Nivel de Identidad de la variable Clima Institucional

- Nivel de Comunicación

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Comunicación de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados:

16 docentes que representan el 13.3%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Comunicación.

80 docentes que representan el 66.7%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Comunicación.

24 docentes que representan el 20% indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Comunicación (Tabla 16 y Figura 7).

Tabla 16
Nivel de Comunicación de la variable Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	16	13.3%	13.3%
	A veces	80	66.7%	80.0%
	Casi siempre	24	20.0%	100.0%
Total	120	100.0%	100.0%	

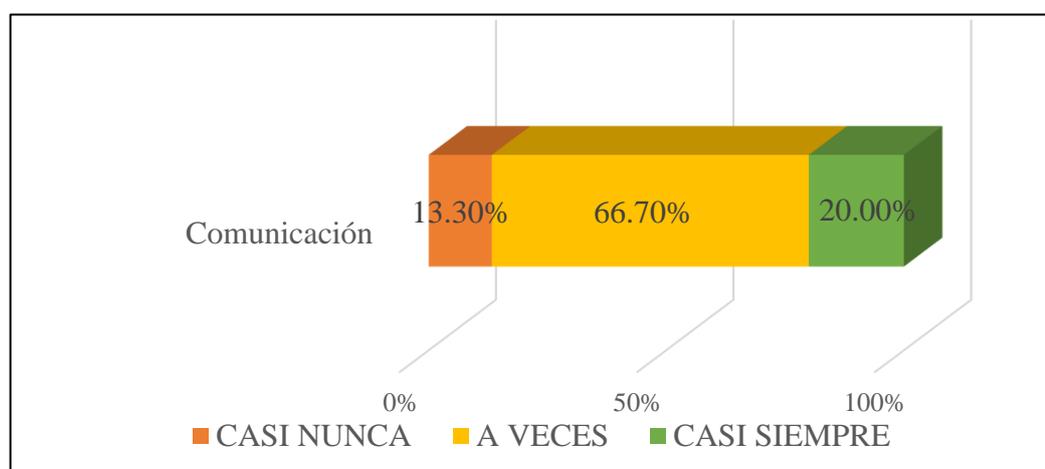


Figura 7. Nivel de Comunicación de la variable Clima Institucional.

- **Nivel de Estructura**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Estructura de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados

63 docentes que representan el 52.5%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro perciben la Estructura dentro de su Institución.

57 docentes que representan el 47.5%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro perciben la Estructura dentro de su Institución (Tabla 17 y Figura 8).

Tabla 17
Nivel de Estructura de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	63	52.5%	52.5%	52.5%
	Casi siempre	57	47.5%	47.5%	100.0%
Total		120	100.0%	100.0%	

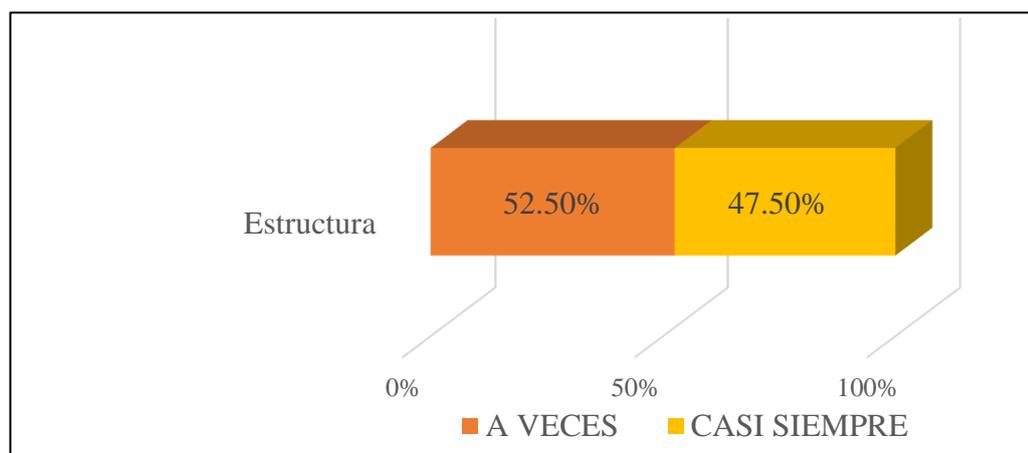


Figura 8. Nivel de Estructura de la variable Clima Institucional.

- **Nivel de Innovación**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Innovación de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados

32 docentes que representan el 26,7%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro se promueve la Innovación.

74 docentes que representan el 61.7%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro se promueve la Innovación.

14 docentes que representan el 11,6% indican que siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro se promueve la Innovación. (Tabla 18 y Figura 9).

Tabla 18
Nivel de Innovación de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	32	26.7%	26.7%	26.7%
	Casi siempre	74	61.7%	61.7%	88.3%
	Siempre	14	11.7%	11.7%	100.0%
	Total	120	100.0%	100.0%	

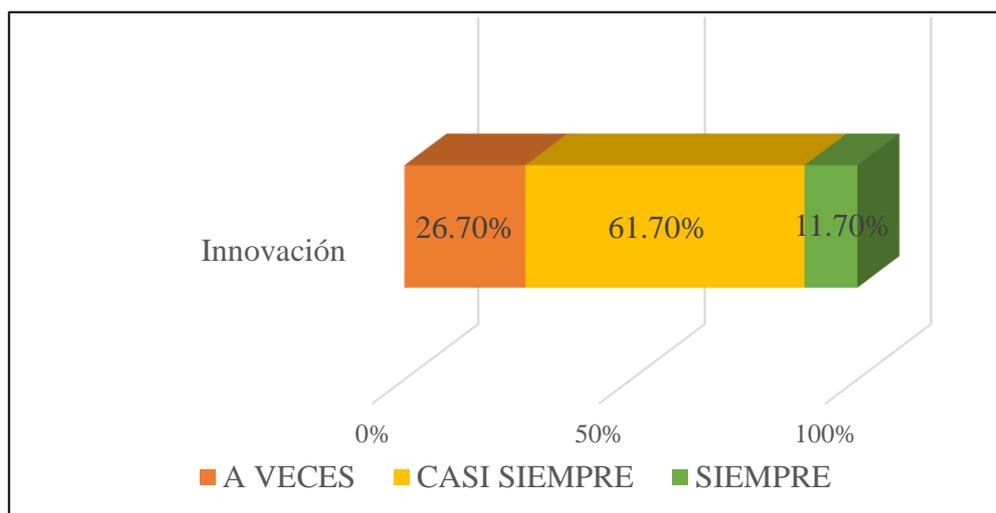


Figura 9. Nivel de Innovación de la variable Clima Institucional.

- **Nivel de Conflicto y Cooperación**

Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Conflicto y cooperación de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados

54 docentes que representan el 45,0%, indican que a veces a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Cooperación en su Institución.

66 docentes que representan el 55,0%, indican que siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro practican la Cooperación en su Institución (Tabla 19 y Figura 11).

Tabla 19
Nivel de Conflicto y Cooperación de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	54	45.0%	45.0%	45.0%
	Siempre	66	55.0%	55.0%	100.0%
Total		120	100.0%	100.0%	

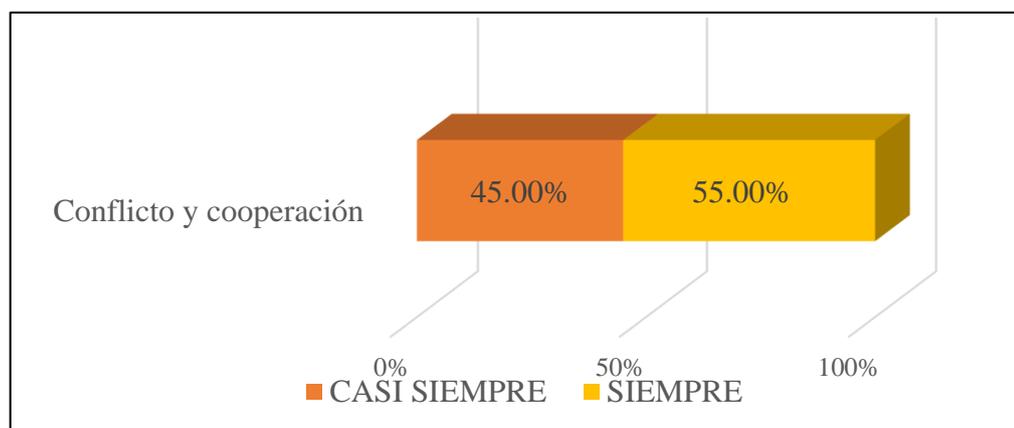


Figura 10. Nivel de Conflicto y Cooperación de la variable Clima Institucional

- **Nivel de Recompensa**

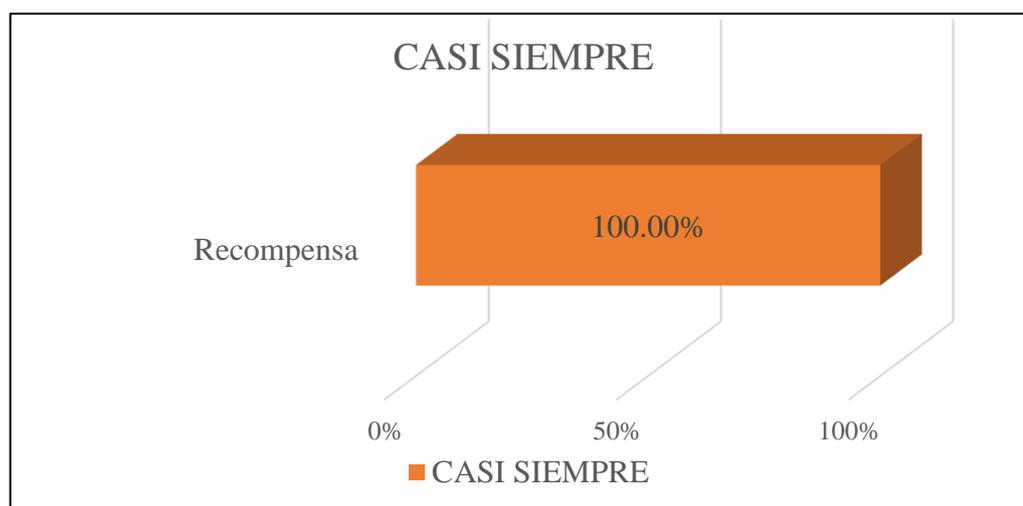
Los resultados aplicados a los 120 docentes, según la variable de estudio Clima Institucional que se demuestran en cada una de las dimensiones, en este caso la dimensión Recompensa de la variable Clima Institucional, arrojando los siguientes resultados

120 docentes que representan el 100.0%, indican que casi siempre a nivel de docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de Azángaro reciben Recompensas por el trabajo realizado. (Tabla 20 y Figura 11).

Tabla 20

Nivel de Recompensa de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	120	100%	100%	100%

*Figura 11. Nivel de Recompensa de la variable Clima Institucional*

4.5.3 Resultados de relación entre relaciones humanas y clima institucional

Los resultados de la correlación realizada según la hipótesis general planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado se obtiene de 0.856, es decir que las relaciones humanas tienen correlación positiva alta con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017 (Tabla 16).

Este grado de relación evidencia que, si se tomara en cuenta el nivel de relaciones humanas, esto repercutiría positivamente en el desempeño del clima institucional.

Tabla 21

Relación de la variable Relaciones humanas y Clima institucional

	Correlaciones	Relaciones humanas	Clima institucional
Relaciones humanas	Correlación de pearson	1	0,856
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	120	120
Clima institucional	Correlación de pearson	0,856	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	120	120

4.5.4 Discusión

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. En ese sentido, las dimensiones (libertad, comunicación, persistencia y el respeto) de la variable relaciones humanas ha sido contrastada con el promedio de los datos de la variable clima institucional.

El promedio de relaciones que existe entre las variables relaciones humanas y clima institucional es 0.856 el cual explica que existe una asociatividad positiva alta. Estos datos concuerdan con los resultados de (Arce y Malvas, 2014; Cristóbal, 2017; Laura y Paitan, 2016; LLacta y Sánchez, 2015; Verastegui 2016) puesto que los mismos autores también obtuvieron relaciones positivas fuertes.

En respuesta a la primera relación (relación de la Libertad y clima institucional) se observa una relación positiva alta de 0.878. Este dato implica que, si existe la libertad de relaciones humanas, esto es el depósito de confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia (Mazzina, 2007), influirá de manera significativa en el clima institucional. Estos resultados también se consideren los resultados de investigación de (Arce y Malvas, 2014; Laura y Paitan, 2016).

En cuanto a la segunda dimensión (Relación entre la comunicación y clima institucional) los resultados demuestran que existe una relación positiva alta de 0.814. En palabras de Vallejo (2014) podemos decir que en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria del distrito de Azángaro, los docentes tienen adecuadas habilidades comunicativas y por ende esa manifestación repercute en la

misma proporción en las interrelaciones entre docentes en las instituciones referidas.

En cuanto a la relación entre persistencia y clima institucional esta investigación nos proporciona una relación de 0.760, es decir, manifiesta que existe una relación positiva alta entre las dimensiones mencionadas. Este resultado en palabras que si los docentes de las instituciones referidas tuvieran alta persistencia y eso garantizaría los éxitos de los proyectos en las relaciones humanas y por ende en el clima institucional.

Por último, en cuanto a la relación entre el respeto y clima institucional los resultados indican que existe una asociatividad positiva baja de 0.414. Este resultado es la más baja en relación a la asociación de otras dimensiones. Todo esto implica, que por más que se practicara el respeto entre los docentes, no influiría significativamente en el clima institucional en las instituciones educativas referidas de (Dalton *et al.*, 2007).

CONCLUSIONES

- La prueba de hipótesis con el uso del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.856, indica que existe una correlación significativa entre las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro, a un nivel de significancia de 0.01, el grado positivo nos indica que si se mejoran las relaciones humanas se tendrá un mejor clima institucional en los docentes.
- La dimensión libertad, se relaciona con el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro, tal como se demuestra en la prueba hipótesis específica N° 01 planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado arroja 0.878.
- La dimensión comunicación, se relaciona con el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro, tal como se demuestra en los resultados de la correlación realizada según la hipótesis específica N° 02 planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado arroja 0.814.
- La dimensión persistencia, se relaciona con el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro, tal como se demuestra en los resultados de la correlación realizada según la hipótesis específica N° 03 planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado arroja 0.760.
- La dimensión el respeto, se relaciona con el clima institucional de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro, tal como se demuestra en los resultados de la correlación realizada según la hipótesis específica N° 04 planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0.01, cuyo resultado arroja 0.414.

RECOMENDACIONES

- En vista de la alta relación encontrada entre las variables de relaciones humanas y clima institucional, en los docentes de las Instituciones Educativas, se recomienda que se debe priorizar el cultivo de valores para que las relaciones humanas sean optimas, basadas en el respeto mutuo, asimismo, se debe inculcar a los docentes la práctica de liderazgo, comunicación y sobre todo la persistencia para lograr las metas u objetivos de las instituciones educativas referidas.
- Se recomienda a la UGEL Azángaro desarrollar un plan de trabajo (trimestral, semestral y anual) en relación a las relaciones humanas y clima institucional para mejorar, contemplando la disposición presupuestal para cumplir con los objetivos planteados al corto, mediano y largo plazo.
- Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas realizar actividades orientadas a mejorar las relaciones humanas lo que redundará en un mejor clima institucional lo que permitirá alcanzar los objetivos y metas de cada institución educativa.
- Se recomienda a los investigadores realizar trabajos de investigación que contemplen las variables relaciones humanas y/o clima institucional en diferentes niveles educativos y en otras localidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfredo, B. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II*. Valencia.
- Álvarez, M. (2001). *El liderazgo de la calidad total (2da ed.)*. Barcelona, España: Praxis.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013*. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Castro, A., Farfán, S., Ortega, K., & Velezví, P. (2019). Percepción del clima de aula universitaria por los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(1), 88–96.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.01.008>
- Chavez, A. (2013). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad. Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato, I., & Others. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed). México: McGraw-Hill.
- Chruden, H., & Sherman, A. (1993). *Administración de personal* (1ra Edición). México: CECSA.
- Cristóbal, E. (2017). *Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017*. Universidad de César Vallejo.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativos*. Lima, Peru: San Marcos E.I.R.L.
- Dalton, M., Hoyle, D. G., Watts, M. W., Alers, C. A., & Pecina Hernández, J. C.

- (2007). *Relaciones humanas* (3º edición). México: Thomson Learning.
- Espinoza, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón*. Universidad EAN.
- Fariás, S. (2010). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Universidad de la Frontera.
- Garay, M. (2010). *Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay líder*.
- García, A. (2017). Concepto de respeto: Qué es, tipos, ejemplos, aprende y enseña a respetar.
- Goncalves, J. (2000). *El Clima Organizacional*. Revista Anales Pedagógicos.
- González, A. (2013). Clima Organizacional.
- Hernandez S. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Educación.
- Laura, L., & Paitan, R. (2016). Las relaciones humanas y el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la asociación religiosa Caritas Diocesana Huancavelica, 2015. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lazzati, S., & Sanguinetti, E. (2003). *Gerencia y liderazgo*. Buenos Aires, Argentina: Machi Grupo Editor.
- Leiwhwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Fundación Chile.
- LLacta, A., & Sánchez, C. (2015). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012*. Universidad César Vallejo.
- López, R. (1994). *La gestión de calidad en educación*. Madrid, España: Muralla.

- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad*, 8(1), 192–206.
- Mancinas-Chávez, R., Romero-Rodríguez, L. M., Hernández, C., & Aguade, J. (2016). *Comunicación institucional y cambio social: claves para la comprensión de los factores relacionales de la comunicación estratégica y el nuevo ecosistema comunicacional*. Barcelona: Egregius.
- Mayo, E. (2010). *La teoría de las relaciones humanas*. Romanya Valls.
- Mazzina, C. (2007). ¿Qué es la libertad? *Laissez-Faire*, 1(26), 32–44.
- MINSA. (2008). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima.
- MINSA. (2011). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima.
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*.
<https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Prócel, G. (2012). *La importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Rimari-Arias, M., & Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao. *Universidad San Ignacio de Loyola*.
- Robbins y Coulter. (1998). *Estilo de comunicación organizacional*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Peru.
- Sander, B. (2000). *Educación, Administración y Calidad de Vida*. Madrid, España: Santillana.
- Sennett, R. (2018). *El respeto: sobre la dignidad del hombre en un mundo de*

- desigualdade* (Vol. 304). Anagrama.
- Stogdill, R. (1999). *Teorías e Investigación del Liderazgo*. Madrid, España: Edansa.
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación, 1*(2), 156–171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Vallejo, J. (2014). La comunicación en las relaciones humanas.
- Valls, H. (2000). *Las 12 Habilidades Directivas Clave*. España: Gestión.
- Verastegui, G. (2016). Relaciones humanas y clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú.



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para conocer las relaciones humanas en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P.....

LUGAR:.....

FECHA:.....

SEXO: H () M ()

INSTRUCCIONES:

Estimado (da) colega docente el presente es un trabajo de investigación que busca conocer el nivel de las Relaciones Humanas; los resultados son anónimos, por lo que sugiero responder con sinceridad cada uno de los ítems marcando la alternativa que viere por conveniente.

		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
		01	02	03	04	05
N°	DIMENSIONES	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	LIBERTAD DE RELACIONES HUMANAS	01	02	03	04	05
1	En la IIEE se tiene convencido que el ser humano ha nacido para ser libre.					
2	Se concuerda que la libertad está encerrada en cada persona.					
3	Existe el consenso de no tener obstáculo alguno para gobernar nuestras vidas.					
4	Los docentes asumen que la libertad significa depositar la confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia.					
5	Existe libertad para comunicarse unos con otros sobre lo que se siente y lo que se propone.					
6	Se entiende que la comunicación es una proyección del propio yo,					

	donde haya la disposición que mientras uno habla el otro escucha					
COMUNICACIÓN DE RELACIONES HUMANAS.						
7	Existe el convencimiento que para escuchar hay que utilizar los ojos, la cabeza, las manos, la boca, en si todo el cuerpo.					
8	Se cree que hacer preguntas, son muestra de que estamos escuchando, con ello garantizamos a que los demás hablen.					
9	Se practica La comunicación no verbal, es decir un apretón de manos, la postura, los gestos, el aspecto, el tono de voz, el peinado, la vestimenta, la expresión de los ojos, la sonrisa, la distancia con el interlocutor, la forma de moverse.					
10	Se está convencido que la sonrisa, es una actitud que marca la gran diferencia en cuanto a la felicidad, al entusiasmo, al efecto y aprobación.					
11	Se entiende que en la IIEE existen personas que pueden y hacen, quienes son activas, tienen metas, imaginación constructivista y buscan superarse.					
PERSISTENCIA DE RELACIONES HUMANAS						
12	Existen docentes que no afirman no poder nada o que no pueden lograr metas.					
13	Existen docentes que se resisten al trabajo grupal.					

14	Algunos docentes se muestran renuentes, es decir no quieren salir de su rutina y no quieren tomar riesgos.					
15	Se pueden reconocer a los triunfadores, es decir quienes no esperan que las circunstancias ni por las oportunidades, sino que las hacen ellos mismos, pues saben que el triunfo es cuestión de perseverancia.					
16	se reconocen a los soñadores, es decir a los que abandonan o se quedan en simples sueños, quienes son conformistas y no tiene metas.					
17	se está convencido que en todo logro extraordinario la perseverancia es el ingrediente necesario.					
18	Se practica el que hay que debilitar los “NO PUEDO” Y fortalecer los “SI PUEDO”.					
19	Se nota el convencimiento que los grandes propósitos van acompañados de una infinita paciencia, basada en una gran esperanza.					
20	Sé es consciente que por mucho que nos esforcemos habrá metas que no se puedan alcanzar lo que nos enfrentará al estrés y a la frustración.					
RESPECTO DE RELACIONES HUMANAS						

21	Existe el convencimiento de aceptarse como se es con sus características físicas personales (son las que nos tocaron al nacer) y los derechos personales (las cuales uno adquiere solo por el hecho de haber nacido) y a la vez aceptar a los demás.					
22	Existe el amor propio, es decir comprenden sus propias faltas sin llegar a aborrecerse.					
23	Se tiene el convencimiento que actuar con integridad es actuar con compasión, cuidado, bondad y aprecio por la humanidad, todo ello incluye uno mismos.					
24	Existe el consenso de sentirse bien consigo mismo a fin de transmitir a los demás.					
25	Existe el convencimiento de relaciones humanas como un principio básico de la convivencia humana.					
26	Los docentes son conscientes que para demostrar su propia valía, no necesitan decir al mundo lo mucho que valen.					

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Encuesta para conocer el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.P:

LUGAR:

FECHA:

SEXO: H () M ()

INSTRUCCIONES:

Estimado (da) colega docente el presente es un trabajo de investigación busca conocer el grado del Clima Institucional; los resultados son anónimos, por lo que sugiero responder con sinceridad cada uno de los ítems marcando la alternativa que viere por conveniente.

	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre				
	01	02	03	04	05				
N°	DIMENSIONES				Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	MOTIVACION				01	02	03	04	05
1	En la institución educativa existe condiciones que llevan a los trabajadores a trabajar intensamente.								
2	La dirección de la Institución Educativa cuenta con estrategias de motivación.								
3	Existe políticas de incentivar a los docentes por sus acciones destacadas.								
4	Los docentes se sienten motivados para emprender su labor educativa.								
IDENTIDAD									
5	Existe el sentimiento de pertenencia con la Institución Educativa.								
6	Se es consciente que la identidad es el elemento importante para el trabajo grupal.								
7	En la IIEE se observa la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.								
8	Los docentes están identificados con la visión y la misión institucional.								

9	Se promueve la identificación con los propósitos de la institución.					
COMUNICACIÓN						
10	Existe redes de comunicación que facilitan la comunicación.					
11	Los trabajadores y docentes cuentan con facilidades para ser escuchados.					
12	Toda queja de cualquier miembro de la IIEE es escuchados y resueltas en su oportunidad.					
13	Los problemas internos son resueltos en base a la comunicación horizontal.					
14	La comunidad educativa entiende a la comunicación como un sistema de trabajo continuo.					
ESTRUCTURA						
13	Existe los organigramas que están adecuadamente elaborados.					
11	Las reglas y procedimientos administrativos son los adecuados para la IIEE.					
12	Existe el flujograma del procedimiento de los trámites administrativos que son adecuados para todos.					
INNOVACION						
13	Se promueve la innovación a nivel del desarrollo de sesiones.					
14	Existe predisposición de algunos docentes por la innovación con actitudes de cambio.					
15	Las estrategias metodológicas son innovadas constantemente por los docentes.					

CONFLICTO Y COOPERACION						
15	Existe el espíritu de colaboración entre los integrantes de la IIEE.					
16	Se promueve la colaboración entre los agentes de la IIEE desde la Dirección del plantel.					
17	Existe un nivel de colaboración entre las autoridades y docentes.					
RECOMPENSA						
18	Existe políticas de recompensa por el trabajo realizado.					
19	Existe la política de mejorar las limitantes y/o debilidades del trabajo mediante planes de mejora en el mediano plazo.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.