UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

Las relaciones humanas y su relación con el clima organizacional de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 Mariano Hilario Cornejo Puno-2022

Tesis para obtener el Grado de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autora

Culimbo Parillo, Felicitas

Asesor:

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid – 0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2024

ÍNDICE

1.	PALABRA CLAVE	iii
2.	TÍTULO	iv
3.	RESUMEN	v
4.	ABSTRACT	vi
5.	INTRODUCCIÓN	1
6.	METODOLOGÍA	26
7.	RESULTADOS	31
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	35
9.	CONCLUSIONES	37
10.	RECOMENDACIONES	38
11.	AGRADECIMIENTO	39
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
13.	ANEXOS	42

PALABRA CLAVE

Tema : Relaciones Humanas, Clima organizacional

Especialidad : Gestión Educativa

.

KEYWORD

Topic : Human Relations, Organizational Climate.

Specialty : Education Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"Las relaciones humanas y su relación con el clima organizacional de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 Mariano H. Cornejo Puno-2022"** del (a) estudiante: **CUTIMBO PARILLO FELICITAS** , identificado(a) con Código Nº **5611100108**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CUpara la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de junio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

Las relaciones Humanas y su relación con el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo Puno-2022

Human relations and their relationship with the organizational climate of the IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo Puno-2022

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe con el clima organizacional de la institución educativa secundaria Comercio 32 Mariano H. Cornejo, de la ciudad de Puno. El tipo de investigación empleado fue el básico, mientras que su diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 52 docentes de la mencionada institución educativa, a quienes se les administró dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados indicaron que ambas variables se relacionan de manera positiva con un coeficiente de correlación de 0.553.

ABSTRACT

The present investigation was developed with the objective of determining the relationship that exists with the organizational climate of the secondary educational institution Comercio 32 Mariano H. Cornejo, in the city of Puno. The type of research used was basic, while its design was descriptive correlational. The research sample was made up of 52 teachers from the aforementioned educational institution, to whom two questionnaires were administered as data collection instruments. The results indicated that both variables are positively related with a correlation coefficient of 0.553.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Poma (2023) El objetivo es determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional entre los empleados del DREP-2023. Metodológicamente el estudio corresponde a métodos cuantitativos, métodos hipotético-deductivos, diseños no experimentales y alcances relacionados. La muestra fue de 90 trabajadores y se utilizó un cuestionario tipo Likert. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS 26.0 y el estadístico de prueba RHO de Spearman. Los principales resultados muestran que existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional entre los empleados del DREP-2023, ya que mediante la prueba de Rho Spearman se encontró una correlación positiva significativa de 0.590, lo que indica que las buenas relaciones interpersonales aumentan el clima organizacional.

Saavedra (2023) el propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas con base en el Acuerdo del Ejército de Lima 2023. Género. Los resultados muestran una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se encontró una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0{,}534$, $p < 0{,}001$. Esto sugiere que así como las relaciones interpersonales son buenas, el clima organizacional también lo es y viceversa. En este sentido, se concluyó que los datos obtenidos apoyan la hipótesis general del estudio.

Vilca (2022) El objetivo general de este estudio es determinar el nivel de la relación entre clima organizacional y relaciones humanas desde el punto de vista de los representantes educativos del Instituto Nacional de Educación Superior “Virgen del Carmen” - Paucartambo 2021, utilizando un método que toma en cuenta investigaciones teóricas o fundamentales con algunas investigaciones correlacionales y descriptivas, métodos cuantitativos, diseño no experimental, transversal. Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento para una muestra representativa de 51 estudiantes. El principal resultado es que el nivel de clima organizacional predominante es normal y las relaciones interpersonales altas, según lo califican los representantes educativos del I.E.S.P.P. "Nuestra Señora del Carmen" - Paucartambo. La conclusión del

estudio es que el análisis estadístico mediante la prueba de correlación R-Pearson determinó que la correlación es igual a 0.886, es decir, existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. “Nuestra Señora del Carmen” – Paucartambo 2021.

Bueno (2020) el objetivo del estudio es analizar la percepción de los docentes de secundaria sobre relaciones interpersonales, clima organizacional y satisfacción laboral en el año 2020 en la Institución de Educación Técnica José Olaya Balandra ubicada en La Perla, Callao. paradigma hermenéutico y diseño no experimental con una muestra de cinco docentes. En el proceso de recolección de información se utilizó el método de la entrevista utilizando las herramientas de la guía de entrevista. De ellas se consideraron tres categorías y nueve subcategorías. Asimismo, el análisis de la investigación se realizó triangulando entre la información recolectada, las entrevistas y las teorías propuestas en la investigación. Desde el punto de vista de los docentes, las condiciones favorables para la construcción de buenas relaciones interpersonales, un clima organizacional aceptable y una satisfacción laboral parcial se caracterizan por la identificación de los docentes con su profesión, las instituciones educativas y los estudiantes. Los resultados permitirán a los directivos adquirir conocimientos y desarrollar estrategias para incrementar el clima y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas estudiadas.

Huerta (2020) el propósito de este estudio fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional entre docentes del icónico Liceo Glorioso San Carlos Puno en el año 2018. Este enfoque se basa en métodos cuantitativos, el nivel de investigación aplicada y el tipo de investigación es descriptiva, no relacionada con experimentos. Este método examina variables interpersonales a través de cuestionarios, teniendo en cuenta cuatro factores: comunicación y liderazgo, relaciones interpersonales y empatía, trato justo y valores colectivos y respeto al clima organizacional, se tienen en cuenta tres factores: trabajo en equipo, cooperación y compromiso y finalmente la cohesión. Los participantes del estudio fueron docentes de todas las escuelas secundarias emblemáticas del Glorioso San Carlos Puno-2018. Según los resultados del estudio, existe una correlación baja o moderada entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, donde el coeficiente de correlación r de Pearson, I.E. En el hermoso San Carlos, este resultado apoya la hipótesis alternativa. Esto significa que mientras mejores

sean las relaciones interpersonales, más favorable será el clima organizacional para el logro de las metas y objetivos institucionales. Ante esta opinión se presentó una propuesta pedagógica titulada "Modelo de Gestión Institucional" basada en la Teoría del Clima Organizacional de Likert con el objetivo de mejorar el clima organizacional en el icónico colegio secundario Glorioso San Carlos Puno-2018.

Núñez (2020) El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la ocurrencia de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral de los empleados. Trabajadores del Municipio de Sorochuco – Celendín, Cajamarca. Se asumió como hipótesis que existe una relación directa entre dos variables. Se desarrolló un instrumento cuestionario para medir cada variable y se validó adecuadamente mediante opinión de expertos. El resultado de la prueba de confiabilidad de estas herramientas fue de 0,852 para la variable relación interpersonal y de 0,872 para la variable ambiente laboral. Las pruebas estadísticas se realizaron utilizando la fórmula rho de Pearson. La población es de 65 años, y la muestra incluye a 56 empleados del municipio de Sorochuco – Celendín, región Cajamarca. Los resultados se obtienen utilizando recursos informáticos, tablas de distribución de frecuencias, gráficas que muestran que las relaciones interpersonales afectan el ambiente laboral. Luego de la investigación y análisis estadístico de los resultados, llegamos a la conclusión de que existe una relación positiva entre las variables con un nivel de significancia de 0.592, lo que confirma la hipótesis.

Enríquez (2019) El objetivo es determinar si las relaciones interpersonales están relacionadas con la percepción del clima organizacional entre el personal de la Autoridad Portuaria Regional Lambayeque. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y de diseño correlacional. El instrumento de recolección de datos contó con dos pruebas, la primera fue una prueba interpersonal realizada por Rodrigo Yáñez Gallardo y una prueba realizada por Sonia Palma Carrillo Prueba de clima organizacional. La fiabilidad de estos instrumentos en la vida real. La proporción de estudios fue del 74,3% y 72,3%, respectivamente. Entre los resultados más importantes alcanzados tenemos: El 25% de los empleados está insatisfecho con las relaciones interpersonales en la organización para la que trabaja y el 75% está algo satisfecho. El 75% de los empleados evalúa el clima organizacional en su institución como moderadamente positivo. Además, la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional óptimo (Tau de Kendall = 0,741).

Laura (2019) el objetivo general es comprender las características interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Azángaro, Puno. La muestra estuvo compuesta por 32 estudiantes del mencionado instituto. Los métodos y herramientas de recolección de datos utilizados fueron encuestas y observaciones. Se extraen las siguientes conclusiones: La correlación entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Azángaro, Puno es regular y directa, con una correlación positiva muy débil, con un coeficiente de 0.22 y una desviación estándar de 3.2809, lo que conlleva a decir si las relaciones son satisfactorias y apropiadas, entonces el clima organizacional también será satisfactorio. Es decir, al finalizar el estudio se perciben las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el mencionado instituto se regulariza ya sea en variables interpersonales o en variables de clima organizacional.

Tipula (2019) El objetivo es mostrar si existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huancané-Puno. Método: El diseño es una población correlacional transversal no experimental conformada por 120 trabajadores. La muestra ajustada es de 52 empleados. La estadística utilizada para probar esta relación es Rho de Spearman. Resultados: El estudio demostró que las relaciones interpersonales alcanzaron el 98,8% de las personas son promedio y se puede considerar que tienen bajas relaciones interpersonales y buenas condiciones laborales en la municipalidad provincial de Huancané. Se concluye que existe una correlación positiva promedio altamente significativa del 56,5 % con un nivel de significancia de 0,01 y un valor P (Sig. bilateral) de 0,000 entre las relaciones interpersonales de los empleados y el clima organizacional.

Verástegui (2019) con el fin de comprender la importancia de las relaciones interpersonales para un buen clima organizacional en las más emblemáticas instituciones educativas de la ciudad de Huancayo, se realizó el siguiente estudio con la participación de 100 docentes seleccionados de la I.E. “Santa Isabel”. El propósito del estudio es conocer ¿cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la icónica institución educativa de Huancayo?. Este proyecto de investigación surgió de la observación de que las instituciones educativas se ven afectadas por varias variables internas y externas que requieren cambios significativos, obligando a las organizaciones educativas a realizar mejoras significativas para lograr un clima organizacional favorable.

El estudio es correlacional y utilizamos la “r de Pearson” y su significancia con la “t de Student” junto con tablas y cuadros estadísticos para evaluar las hipótesis. Se concluyó que existe una correlación moderada directa (correlación positiva) entre las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en las instituciones educativas icónicas de Huancayo. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa de que la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional proviene directamente del personal docente de la icónica institución educativa de Huancayo.

En cuanto a la variable relaciones humanas, Chávez (2018) indudablemente el ser humano tiene como necesidad durante su existencia relacionarse con otras personas, generando intercambio de emociones, obligaciones e intereses, así como el observar la vida desde otras perspectivas, conllevando a edificar conocimientos que se han de propiciar por experiencias. Es de exigencia que haya una interacción que conduzca a una comunicación de la cual resaltaran los valores entre los individuos, siendo interesante en el área de psicología social y educacional, ya que permiten determinar mediante dicho contacto quien será el educador y quien será el estudiante, siendo de prioridad los factores como el ambiente en el que se desenvuelven, el comportamiento de los involucrados y la educación que han adquirido hasta ese momento.

Cancino y Chauca (2021) se ajusta a estar en contacto con un mínimo de dos individuos sin límites de un máximo, en el cual se ven reflejadas actitudes que proporcionaran instituir y producir relaciones favorables ante la sociedad, donde los factores que se destacan ante este contacto serán los protagonistas, siendo la facultad para comunicarse óptimamente, atender con interés, la solución de problemas y la exteriorización autentica de cada miembro conllevándolo al éxito. A demás las habilidades de interacción se ponen en manifiesto al nacer la necesidad de contagiar sensaciones, sentimientos, desacuerdos y doctrinas, siendo el lenguaje de comunicación un aliado para apoyar al entendimiento entre los individuos y a su vez ganar conocimientos los cuales estarán basados en experiencias respectivamente.

Es interesante como el ser humano ha de comportarse con los demás, teniendo como base la necesidad de estar en contacto con otros individuos, en el cual se incorpora los procesos de socialización que se hacen presente desde la niñez y se hace constante, persistente e interrumpido a lo largo de la existencia del ser humano proporcionando un incremento en el desarrollo integral lo que facilita a integrarse a nuevas adaptaciones. Es importante que los

valores estén presentes en estos procesos interpersonales, resaltando el compañerismo, la habilidad de construir el respeto, la sabiduría y sobre todo la confianza, lo que va a permitir solucionar conflictos y mejorar el desempeño profesional, siendo la voluntad propia lo que condicione. Flores (2019)

Nos manifiesta Seminario (2019) que las relaciones interpersonales más que importante es una necesidad inherente del ser humano, considerado como un recurso sustancial en la convivencia social, ya que propicia a obtener mejoras en su entorno circundante, lo que influye a desenvolverse, adaptarse e integrarse, favoreciendo a desarrollar identidades viéndose reflejado positivamente en la autoestima y su instrucción como persona. A demás es fundamental que se evidencie un respeto entre los individuos, el saber escuchar, entender y comprender por las partes involucradas, lo cual fortalecerá los vínculos amicales y el enriquecer los conocimientos en base a las experiencias que serán compartidas, cuya finalidad es incrementar capacidades.

Coincidiendo con otros autores respecto a relaciones interpersonales nos declara Paguay (2021) que se enfoca directamente hacia un acercamiento que ha de ocurrir entre dos a mas individuos, siendo la comunicación un factor elemental y único para generar intercambios de conocimientos, en las cuales se ha de valorar la participación de cada uno de los individuos, conllevando a obtener influencia entre sí, lo que va a determinar desarrollar un aprendizaje cooperativo y servicial, donde el contexto participe de forma indirecta a mejorar dichas relaciones existentes.

Habilidades socio afectivas

Se detalla como un componente que radica sobre la emoción y sentimientos que determinan actuar, cuya finalidad es obtener un efecto que genera un equilibrio para ser expresado ante una situación no académica, donde los personajes involucran el nivel social con la intimidad personal, logrando solucionar conflictos de forma pacífica, siendo la comunicación asertiva lo que colabora a la toma de decisiones de forma consciente, Cancino y Chauca (2021).

Lo califica como capacidades Paguay (2021) que ha de transmitir en los procesos de comunicación, que tendrá como finalidad garantizar su seguridad inherente, donde sus sentimientos se desenvolverán adecuadamente siendo controlados por la inteligencia,

logrando manejar correctamente contextos de inconveniencias. Por ello los sentimientos han de ser expresados de múltiples formas, donde la comprensión de los argumentos sociales conllevara a un excelente funcionamiento de la organización, enriqueciendo toda situación que genere posibilidades de éxito, siendo favorecido tanto de forma personal como colectivamente.

Lo enfocan Coronel y Vilca (2016) como un vínculo que no se entiende a través de la observación, siendo continuo y permanente, generándose desde el hogar, atraves de articulaciones, expresiones y desplazamientos, que van a incentivar y propiciar conductas agradables y amigables, llegando a incitar a nuestro alrededor que los individuos tengan percepciones de atracción o repudio, apoyado por las manifestaciones faciales. Así mismo los comportamientos se van a caracterizar por emociones, actitudes, ambiciones, criterios y derechos, los cuales van a participar en las destrezas sociales repercutiendo en sumar a las competencias adquiridas para actuar oportunamente en labores de índole interpersonal.

Tal como lo denomina De Araujo (2017) como un individuo que va hacer capaz de poseer un comportamiento único e independiente, el cual va a ir adquiriendo atraves de las experiencias, donde las posiciones, culturas, patrones y valores se enlazan para influenciar sobre las emociones, el entendimiento y el cómo actuar al instaurar comunicación con otros individuos. Sin embargo, esta capacidad para interactuar tiene como cuna al hogar, donde se pueden propiciar las disconformidades familiares que van a provocar emociones negativas en sí mismos, lo que puede llevar perjudicar las interacciones con las personas de su entorno, ocasionando un déficit en su performance cognitiva, en el contexto social y emotivo, siendo influyente en su formación como persona y como profesional.

Habilidades comunicativas

Denominado como una destreza que ha de tener una persona para poder propiciar las relaciones interpersonales nos informa Flores (2019) siendo exclusivamente el contacto que ha de existir conjuntamente con las palabras que van a ocasionar intercambiar ideas, costumbres y valores, como también se va a generar un contagio como las emociones y actitudes que van a determinar enlazar y crear nuevas amistades. Esta actividad nace como

necesidad en el individuo para poder expresarse en diversas situaciones y en diversos contextos, por ello se hace imprescindible adquirir habilidades de lenguaje, donde se destacan el hablar, atender, interpretar y escribir, que van a tener como finalidad actuar con eficiencia y soltura en cualquier relación social.

También nos detalla Seminario (2019) que esta acción conduce a expresarse de forma libre con quienes nos rodean, compartiendo momentos considerables para el individuo, donde están presentes las ideas, valores y las experiencias, asi como la percepción de sentir las emociones y actitudes. Es entendible que esta habilidad se haga parte del individuo por estar presente desde el momento que nacemos, otorgándonos la facilidad para sobrevivir y poder desarrollarnos no solo como personas, sino también en el aspecto profesional y a darse en todos los contextos. Por ello la calidad y el nivel con que se utilice los términos de comunicación, será primordial para poder obtener el placer de vinculación con otras personas.

Por ello cada persona es única, por lo que en un proceso de comunicación su forma de desenvolverse será especial, en la cual pondrá en manifiesto su pensar y tendrá la facilidad de expresar sentimientos que ha de ser fácilmente perceptible para la otra persona, donde los términos a emplear reflejaran sus conocimientos adquiridos, demostrando capacidad y seguridad de lo que desea transmitir, proporcionando un fácil entendimiento y la importancia de establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, lo que conducirá satisfactoriamente al éxito del aprendizaje siendo aprovechado por los participantes, Paguay (2021)

Lo establece Guerrero (2017) que para poseer esta habilidad es necesario presentar como componente fundamental el lenguaje que se va a determinar por el mismo mensaje y escritura entre individuos de un mismo grupo el cual favorece a satisfacer una necesidad innata y a crear una perspectiva única y particular de su inherente cultura el cual conlleva a formular ideas, emociones y pensamientos propios. Por ello la intención del de las habilidades comunicativas se centran en aprender, pensar y relacionarse, siendo fundamental saber atender, dialogar las cuales conciernen al nivel oral, y entender y escribir pertenece al nivel escrito. Asi mismo estos niveles se pueden catalogar como habilidades receptivas y productivas respectivamente.

De acuerdo a Ortiz (2018) se direcciona a la persona con capacidad para notificar una noticia de forma clara y concreta, cuyo lenguaje a utilizar será el mismo de los que se encuentren a su alrededor, facilitando el entendimiento y al mismo tiempo tendrá la capacidad para poder escuchar generando una interacción armoniosa.

Resolución de conflictos

Nos hace de conocimiento que una buena comunicación no solo genera situaciones para poder relacionarse, sino también ayuda a solucionar inconvenientes, siendo observado la madurez del individuo y la sinceridad que ha de transmitir a través de sus palabras, fortaleciendo y facilitando las relaciones, haciendo de entendimiento que la amistad, el compañerismo está por encima de cualquier conflicto. Es fundamental ante este tipo de situaciones que siempre van acompañar a los individuos y se harán presentes en diversos contextos, la inteligencia sea un aliado conjuntamente con las emociones, comunicación y las relaciones interpersonales logrando encaminar a la resolución de conflictos. Seminario (2019)

De igual forma para Coronel y Vilca (2016) mantienen que los conflictos van a estar presentes en todas las etapas de nuestra vida y se pueden propiciar cuando uno menos lo piense, siendo fundamental estar preparado para este tipo de acontecimiento, donde las respuestas planteadas serán opciones viables para poder superar y resolver los conflictos. Por ello es interesante el saber admitir que los inconvenientes son parte de uno, siendo primordial la reflexión, su formulación, el no atacar, escuchar y ceder, sin temor o vergüenza a ser demostrado en grupo, ya que esto va a permitir no solo solucionar los problemas, sino también cuantificar la seriedad de esta, determinándola como una nada o enormemente.

Según Campos et al. (2017) está destinado a observar y examinar de forma positiva y calmada las discusiones, disputas y altercados interpersonales, logrando aportar y propiciar actuaciones las cuales tendrán como enfoque consolidar un aprendizaje integro entre los individuos, con la única finalidad de buscar un desenlace pacifico. Tener presente que una buena conversación será esencial y la voluntad de los implicados, generando entendimiento donde se hace necesario saber escuchar e interpretar, siendo importante aprovechar los recursos que van a permitir reflexionar, teniendo como respaldo un lenguaje construccionista social.

Nos informa que toda desavenencia nos conduce a reflexionar, provocando coyunturas de instrucción, direccionando hacer lo correcto, a confrontar los conflictos, siendo el dialogo que propicie el crecimiento personal y a la vez refuerza el desarrollo de coexistencia pacífica. Se hace imprescindible la cooperación activa de los involucrados, donde el respeto este presente para así poder obtener resultados favorables y agradables para los protagonistas, quienes construirán enlaces amicales al compartir experiencias que fomentarán aprendizajes al encontrar una solución para su conflicto. Quispe (2017)

En cuanto al clima organizacional:

La denominación, organización del trabajo, es definido por Meléndez (2015) como un conjunto de rasgos distintivos que muestran los individuos que crecen inmersas en las organizaciones, como consecuencia de la conexión dinámica entre sus miembros y sus dirigentes. El clima de una organización, según Rensis Likert (citado en Torrecilla 2020), se compone de variables causales entre las que se considera la organización jerárquica y la forma de administración, las normas y reglamentos, las decisiones tomadas, entre otros; además, se tienen variables conocidas como variables intervinientes, considerando el aspecto motivacional, actitudinal y comunicacional.

Los últimos factores enumerados, según Likert, no están relacionados con los anteriores, sino con el producto que obtiene una institución, donde se incluye: la productividad, los beneficios como las pérdidas registradas por la institución como consecuencia de sus operaciones.

Existen varias teorías que tratan el tema, entre ellas se estableció la teoría de relaciones interpersonales con el objetivo de que los trabajadores, además de atender el cumplimiento de los requisitos sociales y psicológicos, examinen la satisfacción de los estímulos económicos (Chiavenato, 2006). Esto demuestra que las investigaciones sobre el clima organizacional siempre han tenido como objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores mediante el reconocimiento de los estímulos que se ofrecen y las interacciones interpersonales que existen (Edel et al., 2007).

El clima organizacional, según Almeida (2012), incluye todo lo que la rodea: todos los miembros de una organización, tanto físicos como biológicos; sus

relaciones con el entorno; los colaboradores que trabajan en ella; su entorno físico y biológico; y cómo cada parte de la organización trabaja de manera óptima y ordenada con las demás.

Según Antúnez (2015), el clima organizacional se conforma de diferentes factores que distinguen a una institución, tales como sus hábitos cotidianos, la manera en que ejecuta sus acciones, su forma de laborar, entre otros, los cuales se verán reflejados en la forma en que cada colaborador percibe el ambiente de trabajo y la forma en que el trabajador lleva a cabo su trabajo y competencia considerando como norma los hábitos cotidianos.

Por otra parte, sobre el tema del clima laboral, Palma (2004 referenciado en García, 2017) afirma que este elemento permite diagnosticar a una institución para adoptar medidas de prevención y corrección esenciales en el fortalecimiento de la ejecución de los procedimientos y productos de la organización.

Finalmente, según Rodríguez (2018), el clima organizacional se comprende como el contexto tangible y abstracto donde se desarrolla un trabajo y tiene repercusión en la producción y felicidad de los trabajadores. Debido a que el área gerencial se encuentra está íntimamente ligada a la dirección representa un impacto directo en la conducta de cada miembro.

De lo anterior se deduce que una institución tiene un clima positivo cuando sus trabajadores son capaces de aportar todo su potencial ya que trabajan en un ambiente positivo y de apoyo. En consecuencia, los profesores y otros miembros del personal de una institución educativa podrán utilizar su máximo potencial en beneficio de la escuela y sus estudiantes si trabajan en un ambiente positivo y de apoyo (Mamani, 2019).

Características del clima organizacional

Las principales características del clima organizacional, Silva, (como se citó en Carbajal, 2019) las sintetiza de la siguiente manera:

- Sucede de manera externa al individuo.
- Aunque le circunda se diferencia de las percepciones del individuo.
- Es parte vital de una organización.
- Existen diferentes formas de evidenciarlo.

Rodríguez (2001, como se citó en Carbajal, 2019) por su parte, precisa que el clima organizacional también se caracteriza por:

- La constancia y permanencia transmitida por una organización, en cuanto a su clima laboral, a pesar de ejecutar cambios progresivos.
- El clima generado dentro de una organización modifica en diferentes maneras la conducta de los trabajadores.
- El clima también repercute en el grado de compromiso e identidad de los trabajadores.
- A su vez, los trabajadores también ejercen un efecto reflejo sobre el clima dentro de una organización mediante sus conductas y actitudes.
- Ciertos sucesos impactan sobre el clima de una institución, como son la rotación de trabajadores y los índices de ausentismo, situaciones que afectan de manera negativa, lo que indica asimismo que, los trabajadores se mantienen insatisfechos.

Clima organizacional de acuerdo a la teoría de Likert

Basándose en la teoría de Likert, que sostiene que la actuación de los trabajadores está influida por los procedimientos administrativos y las circunstancias laborales, Brunet (2005) afirma que el rendimiento de los trabajadores estará en consonancia con su valoración de estos factores. El descontento de los trabajadores se manifiesta en sus respuestas cuando las condiciones de trabajo son desfavorables, según este enfoque.

Likert reconoció cuatro tipos de sistemas organizativos en función de las distintas combinaciones de variables analizadas. Estos son.:

- Sistema I: Autoritario. Con una actitud desconfiada, estas disposiciones son impuestas desde arriba por una cadena de mando burocrática. La centralización y la formalización también se encargan de regular los procesos. La desconfianza, la ansiedad y la inseguridad hacia los subordinados son las normas de este sistema.

- Sistema II: Paternal. se caracteriza por un mayor énfasis en el poder delegado que el sistema anterior, cuando se toman las decisiones en los niveles más altos y el control está centralizado. Este sistema se caracteriza por las interacciones paternalistas, en las que la autoridad ostenta todo el poder mientras permite a los subordinados cierto grado de libertad. Las relaciones de confianza y dependencia entre la plataforma y los niveles más altos en este tipo de organización jerárquica son la base de su cultura. Los subordinados ven el lugar de trabajo como un entorno estable y bien estructurado, siempre que se cumplan las normas de los jefes.

- Sistema III: Consultivo. Aunque se mantiene la representación jerárquica y se delegan las decisiones en este estilo organizativo, existe mayor descentralización, ya que las decisiones particulares se deciden en los niveles medio e inferior. En esta forma de institución, existe un fuerte sentido de la confianza y del deber.

- Sistema IV: Participativa. La toma de decisiones está descentralizada en esta estructura y, al estar dispersa en la institución, la comunicación es horizontal y vertical, lo que fomenta la cooperación. Las personas se sienten cómodas trabajando en la institución porque existe una sensación de confianza y un fuerte sentido de pertenencia. En el lugar de trabajo, hay un alto grado de respeto y confianza mutuos entre la dirección y los trabajadores.

Elementos del clima organizacional

Serrato (2011), también sostiene la postura de Brunet (2005) tomando en cuenta otras variables:

- Estructurales o causales. Son las que muestran cómo una organización progresa y cumple sus objetivos de forma lógica. Tienen en cuenta cómo se estructura una organización, la forma en que la administración supervisa y las actitudes, habilidades que evidencian sus trabajadores.

- Medio social. Son aquellos que se centran en las características internas de la organización, tales como: la estimulación, el producto, la interrelación y las actividades que determinan la firmeza de las elecciones, que se ponen de manifiesto en la evaluación.

- Variables finales. Lo que sigue se dirige a formar resultados como la producción, el dinero, el daño y la falta, el bienestar en el trabajo y la ansiedad y la angustia entre otras cosas.

Por tanto, todo esto sugiere que el clima de una institución depende de condiciones excepcionales como una administración eficaz y la consecución de los objetivos fijados, al tiempo que garantiza el cubrir los requerimientos de sus trabajadores a nivel interno. Cuando esto sucede, los trabajadores demuestran una voluntad de trabajar duro y están más centrados en producir resultados que en cualquier otra cosa, y esto se reflejará en el docente.

Teorías sobre Clima Organizacional

Entre las principales aborandando el clima organizacional se tienen:

A. La escala EDCO

Especifica las cualidades que manifiesta una persona dentro del ejercicio de sus labores dentro de una institución. Quevedo (2006), señala que esta escala incluye las dimensiones:

- Relaciones con otros. Una interacción entre dos o más personas en la que las relaciones recíprocas están controladas legal y/o contractualmente se define como una "interrelación". En otras palabras, la calidad del trabajo de los profesores se juzgará por la calidad de sus relaciones con sus colegas y superiores, y esa calidad se reflejará en su bienestar y éxito personal y profesional.

- La manera en que se dirige la organización. El grado de aprobación y estímulo de una persona en su trabajo está influido por el nivel de competencia que muestren los líderes y directivos de la institución. Dicho de otro modo, las habilidades y capacidades de los líderes de la institución permitirán al personal demostrar su inclinación o reacción ante lo que se propone.

- Un sentimiento de parentesco. Partiendo de estas premisas, Chiavenato (2009) afirma que los trabajadores demuestran sus habilidades, competencias y destrezas en el desempeño de su trabajo, conforme a las asignaciones determinadas por la dirección o por sí mismos, lo que significa un reto constante en busca de la excelencia en el proceso. Para ser considerado miembro de la organización, un trabajador debe ser capaz de cumplir con sus tareas y obligaciones de la mejor manera posible, a la vez que se esfuerza por alcanzar la excelencia organizativa.

- Retribución. Predicho por Madero (2019), este concepto se relaciona con la forma en que se paga a los subordinados por el trabajo que realizan, lo que permite su crecimiento profesional y les muestra lo que necesitan para funcionar de la mejor manera en el lugar de trabajo donde están trabajadores. Para que un trabajador se destaque profesionalmente y como persona, debe sentir que está siendo compensado por el trabajo que realiza, utilizando todo su propio potencial y experiencia para que pueda mostrar eficiencia en la actividad que realiza.

- Disponibilidad de recursos. Según Blazque y Mondino, (2019), los recursos económicos incluyen tanto los activos materiales como los intangibles que pueden ser valorados en términos financieros y tienen valores de capital. Las materias primas y los intangibles se incluyen en las circunstancias económicas que una institución y su personal pueden aprovechar.

- La capacidad de permanecer estable. La seguridad en el empleo, según la definición de Rosas (2019), es el derecho de un trabajador a estar protegido de ser despedido a menos que el despido se haga de acuerdo con un proceso legal. Como es sabido, todo individuo posee derechos que impiden su despedido o destitución arbitraria, salvo por procesos legales, esto indica solidez y firmeza en el trabajo.

- Prácticas de gestión claras y coherentes. Incluso cuando están ausentes, Chan (2014) dice que el gerente es quien se refiere al personal. Si esto es cierto, significa que esta dimensión es importante para garantizar el máximo respeto a las personas mientras están allí.

- Valores compartidos. Ordua (2013) cita a los valores como un primer paso para estimar cómo los trabajadores de una institución son calificados como personas, en sus acciones y en los diferentes escenarios; de estos valores depende el éxito de una institución y de sus trabajadores, especifican las normas y la ética que permiten a una organización alcanzar su objetivo declarado y proporcionan las disposiciones necesarias para que cada uno asuma su posición de responsabilidad.

- Los buenos hábitos son esenciales en el triunfo de una organización porque permiten que cada miembro ejecute sus funciones y responsabilidades al máximo, y así cumplir con los objetivos establecidos. La complacencia o el deleite de los trabajadores en su trabajo, según Palma (2005), se ve afectada por los reconocimientos y los valores que se forman a lo largo de su estancia en el lugar de trabajo.

- Es el resultado de elementos motivacionales, que se examinan en el puesto que ocupa el trabajador y se condicionan en función de las actividades, y motivaciones que el trabajador lleva.

B. La escala de Palma (2004) autora que identifica cinco dimensiones:

- Sensación de autorrealización. La competitividad de los trabajadores se mide por la medida en que su lugar de trabajo les proporciona los recursos necesarios para aprovechar esas oportunidades. Es importante que la organización en la que trabajan les ayude a conseguir este objetivo, así como los siguientes.

- Involucramiento laboral. Los servicios y el desarrollo organizativo son una manifestación de la identidad y el deber de la institución.

- Supervisión. Pone de manifiesto las valoraciones de los líderes sobre la operatividad y la equivalencia del desempeño profesional de los trabajadores al revisarlo y documentarlo. Las percepciones de los recursos humanos sobre la asistencia y la dirección de sus tareas y responsabilidades cotidianas son también una manifestación de este vínculo.

- Comunicación: En este contexto se evalúa el grado de acceso, adaptación, actualización y transparencia sobre lo que ocurre al interior de la organización.

- Condiciones de trabajo. Que los trabajadores crean que su trabajador les ofrece los recursos físicos, económicos y sociales, y el apoyo que necesitarán para llevar a cabo las obligaciones y tareas que se les asignen, esto se considera un signo positivo.

Dimensiones del clima organizacional

Diversos autores han definido o mencionado que el clima organizacional es susceptible de signos que influyen en la visión favorable o desfavorable por parte del trabajador havia su empleo. Estos aspectos se analizarán a continuación considerando el criterio de Palma (2004):

a. Autorrealización o Desarrollo Personal:

La autorrealización en el lugar de trabajo puede describirse, según Palma (2004), como un sentimiento de orgullo entre los trabajadores sobre la capacidad de su lugar de trabajo para su propio crecimiento como persona y como profesional.

Como dijo Fernández (1999), es posible que los trabajadores crezcan tanto personal como profesionalmente en el lugar de trabajo; esto apoya la idea que los trabajadores pueden esperar encontrar sustento para su crecimiento personal y laboral dentro del lugar de trabajo.

La teoría de autorrealización de este autor afirma que los trabajadores prefieren puestos que les permitan utilizar sus habilidades y capacidades de diversas maneras, con la posibilidad de recibir retroalimentación sobre su trabajo, así como características que permitan desarrollar el trabajo con estímulos intelectuales; sin embargo, otros puestos con pocos retos aburren al trabajador. Los trabajadores estarán más contentos, más satisfechos y más motivados para tener éxito si esto ocurre en entornos moderados.

b. Involucramiento Laboral

Estos ideales y la dedicación a su cumplimiento y crecimiento son descritos por Palma (2004) como una medida de la identificación del trabajador con los valores institucionales. Cuando un trabajador acepta los ideales y objetivos de una organización como propios, se convierte en parte de ella porque cree que puede contribuir al bien mayor.

c. Supervisión

Específicamente, Palma (2004) dice que, la supervisión, responde a los aspectos de su propia funcionalidad y el nivel de significación de los superiores inmediatos dentro de las funciones generales, así como al apoyo para orientar en las tareas asociadas al desempeño diario.

Debido a sus altos niveles de satisfacción y moral en el trabajo, los directivos que anteponen las necesidades de sus trabajadores a las suyas propias suelen tener lugares de trabajo más productivos. En cambio, los directivos que se centran únicamente en el rendimiento tienen índices de desempeño más bajos porque sus trabajadores están menos satisfechos y motivados en su trabajo.

Otros estudios como el de Rubbins y Judge (2013) han demostrado que la felicidad laboral aumenta cuando los superiores y supervisores son amables y compasivos, lo que estimula a sus subordinados, tienen capacidad de escucha y se interesan por los demás.

Los procesos comunicativos entre jefes y trabajadores para asignar funciones o resolver cuentas, según Rodríguez (2005), fomenta un ambiente de trabajo positivo que reduce errores laborales. Por último, según Raineri (2006), en cuanto a los supervisores, estos deben apoyar la autonomía y construir un buen ambiente, empoderando a sus subordinados al ofrecerles libertad para opinar y elegir, lo que contribuye con la percepción de un ambiente de trabajo agradable.

La motivación de los trabajadores está influenciada por la forma en que esteos ven su entorno de trabajo. Esto se debe a que los trabajadores con líneas de autoridad claras producen confianza y propensión a la resolución de las disputas que surgen dentro de una organización (Chiavenato, 2011).

d. Comunicación

Cuando la información se mueve a un ritmo lo suficientemente rápido sin dejar de mantener la claridad y la coherencia dentro de una organización, se dice que es un signo de comunicación eficaz, según Palma (2004).

Por el contrario, Chiavenato (2007) sostiene que la eficiencia de una organización depende de que sus miembros sean capaces de comunicarse eficazmente entre sí para trabajar juntos hacia un objetivo común, lo que proporciona un sentido de unidad entre los miembros de la organización.

Como afirma Werther (2000), cuando se emplea un canal comunicativo eficiente, se pueden conseguir excelentes resultados en compromisos y objetivos de la organización. En una medida similar, Alves (2000) sostiene que un ambiente de trabajo positivo se relaciona con mayor satisfacción de los trabajadores porque fomenta un sentido de respeto mutuo y dedicación entre los trabajadores involucrados.

Cotton y Hart (2003) sostiene que una fuerte comunicación dentro de las interacciones interpersonales contribuye con la correcta integración de esas relaciones, creando un ambiente de trabajo más positivo para todos los implicados.

e. Condiciones Laborales

Según Schein (1996), el entorno físico influye en el clima institucional a través de los aspectos físicos como, el bullicio, la temperatura, la contaminación, las comodidades y el equipamiento. Esto se debe a que, si una persona no trabaja en un entorno adecuado, no podrá ejecutar las tareas que se le asignen; por lo tanto, la percepción de comodidad del trabajador en un área de trabajo debe ser positiva para aumentar su productividad laboral.

Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) coinciden con los autores citados, al afirmar que los miembros de cualquier institución quieren un entorno de trabajo que promueva su propio bienestar y les permita realizar un buen trabajo. Así, un entorno físico adecuado permite mejorar el rendimiento laboral y beneficia al entorno de trabajo.

El uso de estos indicadores permitirá al trabajador distinguir un clima organizacional benéfico, suponiendo que no esté influenciado por elementos que impliquen una conducta destructiva y perjudicial. También permitirán que el trabajador exprese su insatisfacción y/o apatía con la manera en que se lleva a cabo el trabajo.

Factores que condicionan el clima organizacional

Según Guillen (2003, como se citó en Casana, 2015) los factores que afectan el clima organizacional son:

- ***Factores jerárquicos:*** Cuando se trata de mantener un ambiente de trabajo positivo, los jefes desempeñan un papel importante. Es esencial que los administradores escolares de todos los niveles sean capaces de mostrar respeto por las personas en primer lugar, potenciar las responsabilidades de los subordinados, educar y esperar un rendimiento laboral alineado con los objetivos institucionales.

- ***Factores estructurales:*** Es un hecho que una organización mal diseñada, con procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas ineficientes, repercutirá negativamente en el clima del lugar de trabajo, dificultando la consecución de los objetivos y fomentando que los trabajadores jueguen a la defensiva y busquen el origen del problema. Mantener las relaciones formales en una organización como la escuela, donde la dirección, el personal administrativo y docente, el servicio mantiene relaciones jerárquicas fundamentadas en el respeto y los principios democráticos, es fundamental para una organización saludable.

- ***Factores estratégicos:*** Cuando en una organización faltan herramientas de gestión, objetivos claros, normas sostenibles y una planificación específica, se socava su estructura y su cultura, lo que tiene un impacto significativo en la moral. Existe el riesgo de que la organización escolar no sea capaz de cumplir su propósito y alcanzar su visión si no existen planes y objetivos estratégicos.

Los factores que influyen en que los trabajadores tengan una visión favorable o negativa del ambiente de la institución se enumeran en el apartado anterior. Es importante tener en cuenta que cada institución, como una escuela, siempre tendrá una personalidad distinta, que influirá en la forma en que sus trabajadores ven su ambiente de trabajo (Casana, 2015).

Importancia del clima organizacional

Como afirma Carbajal (2019), a escala global, el clima de una organización pone de manifiesto los valores, actitudes y las ideas de sus miembros, todo lo cual se traduce en componentes climáticos por su propia naturaleza. El equipo directivo debe evaluar y realizar un diagnóstico del clima de su institución considerando tres motivos:

- Determinar qué es lo que hace que los trabajadores tengan malos sentimientos hacia la institución y qué se puede hacer para aliviarlos
- Para conseguir los mejores resultados, hay que iniciar y mantener un cambio que determine qué componentes del problema debe abordar la dirección.

Para que pueda administrar su organización de la manera más eficiente posible, el director de la institución educativa puede gobernar el ambiente (Carbajal, 2019).

También es importante porque funciona como un importante impulsor de la productividad y genera competencia en una organización. El clima organizacional es más uniforme en las institucións u organizaciones con una cultura más compleja y solvente (Toro, 2001, citado en Casana, 2015). Entender la importancia del clima organizacional en este sentido es fundamental, ya que es el sentimiento de satisfacción que tienen las personas en el trabajo, así como la capacidad de adaptación a un entorno rápidamente cambiante, y es lo que asegura la regularidad y el buen funcionamiento necesario para alcanzar las metas y objetivos institucionales (Vásquez, 2000, como se citó en Casana, 2015).

Justificación

Este estudio se justifica de manera práctica puesto que se observa que el estilo de vida dentro de un clima organizacional particular tiene un impacto directo en la comunidad educativa y su buena práctica está asociada con los resultados de aprendizaje de los estudiantes, así como con la mejora del desempeño de los docentes

Se justifica de manera metodológica ya que el clima organizacional tiene una gran influencia en las instituciones educativas, especialmente en el proceso de gestión y los resultados educativos de las personas y organizaciones. Entre ellos también se destacaron otros aspectos como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, el compromiso, la satisfacción laboral y las relaciones.

Se justifica de manera teórica porque permite explorar teóricamente la relación entre las variables del clima organizacional y las relaciones interpersonales, y construir un marco teórico que sirva de referencia para otros estudios equivalentes o similares. Aporta conocimientos fundamentales para comprender las relaciones laborales y buscar la calidad y la eficiencia en la actuación organizativa.

Problema

El clima organizacional es un concepto que se forma a partir de las percepciones de los trabajadores acerca de la organización a la que pertenecen, hecho que se convierte en un indicador de la percepción de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en la misma,

El ambiente laboral imperante en la organización influye directamente en las actitudes y acciones de los trabajadores. Por tanto, las organizaciones se preocupan cada día más por mantener un clima organizacional sano, que permita el desarrollo eficiente de los trabajadores, para con ello se alcancen los objetivos organizacionales.

Respecto a las relaciones humanas de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno, se establecen cuatro dimensiones o factores, las cuales se constituyen en la base fundamental de las características que determinan el ambiente de trabajo, el comportamiento y las relaciones interpersonales entre los directivos y trabajadores de la institución educativa, dichas dimensiones son:

- Comunicación y liderazgo
- Relaciones interpersonales y empatía
- Trato equitativo
- Valores colectivos y respeto

Estas dimensiones originan otros factores y/o dimensiones que constituyen como características básicas del clima organizacional de la institución educativa, las mismas que son:

- Trabajo en equipo
- Cooperación y compromiso
- Cohesión

Ante esta realidad se hace necesaria plantear una propuesta de gestión institucional basada en la Teoría de las Relaciones Humanas para mejorar el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno. Entonces se genera la siguiente interrogante:

¿De qué manera las relaciones humanas de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa?

Hipótesis

Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.

Objetivos:

General:

Determinar la relación entre las relaciones humanas de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno y el clima organizacional de la institución educativa.

Específicos:

Describir l a relación entre la comunicación y liderazgo de los directivos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.

Establecer el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y empatía de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.

Establecer el grado de relación que existe en el trato equitativo entre los trabajadores de de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.

Establecer la relación que existe entre los valores colectivos y respeto de los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.

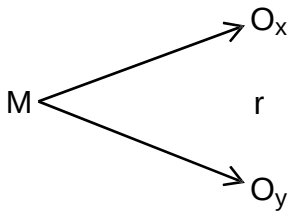
METODOLOGÍA

Como tipo y diseño de investigación se aplicó el Descriptivo - Correlacional (Hernández et al., 2006).

Descriptivo porque su propósito es "buscar especificaciones de las propiedades, características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis", siendo útil para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, contexto o situación. En nuestro caso porque se proporcionaron y describieron las variables de clima organizacional y las relaciones humanas entre los trabajadores de la institución educativa.

Correlacional porque, su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en un contexto en particular, y en cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos variables se relacionan aporta cierta información explicativa. En la presente investigación se midieron la correlación que existe en las variables de estudio: Las relaciones humanas y el Clima organizacional.

Su esquema es tal como se representa:



Donde:

M: Muestra
O_x: Relaciones humanas
O_y: Clima organizacional
r: Grado de relación que existe entre las variables de estudio.

La población del universo de la investigación lo constituyen la totalidad de los agentes educativos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno, entre tanto, la población muestral se obtuvo gracias al procedimiento estadístico, para lo cual se utilizó la fórmula para poblaciones finitas; la misma que se aplica cuando el universo es finito o contable. Posterior a ello se realizó la distribución proporcional por categorías de los agentes educativos de la mencionada Institución Educativa.

A continuación, presentamos el establecimiento de la muestra.

a) Fórmula aplicada:

Dónde:

N = Universo, población total

Z^2 = Coeficiente: 1,95 (si el error es del 5%)

p = Proporción esperada del error, en este caso 5%, p = 0,05

q = 1 – p, en este caso: 1 – 0.05 = 0,95

d = Margen de error: en este caso 5%, entonces d = 0,05

Tabla 1

Distribución muestral por categorías

Categoría	Población Total	Muestra
Directivos	6	3
Docentes	59	43
Auxiliares	3	1
Administrativos	14	5
Total	82	52

Fuente: Oficina de Sub Dirección de Formación General de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno 2022

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2008) señala que las investigaciones de enfoque cuantitativo usan la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico, por tanto, para la presente investigación se aplicó:

Para determinar la técnica e instrumento de estudio, se eligió como técnica a emplear en ambas variables la encuesta que se caracteriza principalmente por emplear un conjunto de procedimientos con la que se recaban información para ser procesados y analizados de una determinada población.

Se utilizó 1 cuestionario para cada variable, el mismo que es un documento que contiene una serie de indicadores dirigidos a obtener información específica. La estructuración de los cuestionarios de recolección de datos para la presente investigación se realizó tomando en cuenta cuatro factores o dimensiones para la variable independiente y tres factores o dimensiones para la variable dependiente.

Los resultados que se lograron obtener, pasaron por un proceso de análisis y tratamiento estadístico con la ayuda del programa estadístico SPSS 22. Luego, también se hizo uso del programa de Excel para construir la base de datos. Con ambas herramientas se pasó a exponer los resultados en tablas y gráficos necesarios para ser interpretados cuantitativamente y cualitativamente.

Ambos instrumentos considerados en la investigación fueron validados por expertos.

.

RESULTADOS

Tabla N° 2

Nivel de las relaciones humanas

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
	Adecuado	21	33.5
	No adecuado	31	66.5
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia

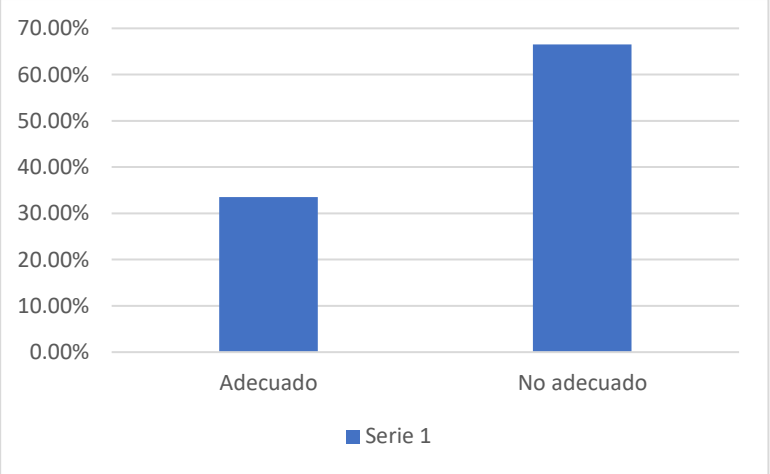


Figura 1: Nivel de las relaciones humanas

Interpretación

Se puede observar que el 66.5% de los docentes tiene un nivel no adecuado de las relaciones humanas. Mientras que el 33.5% se ubica en el nivel adecuado.

Tabla N° 3

Nivel del clima organizacional

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
	Eficiente	14	29.1
	Deficiente	38	70.9
	Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia

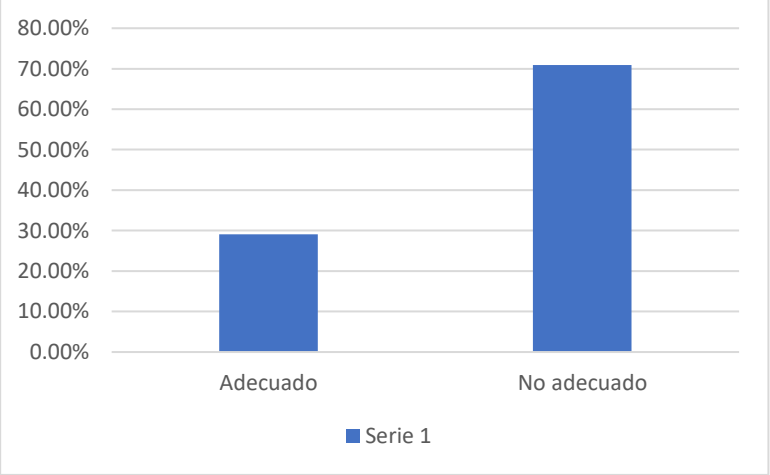


Figura 1: Nivel de las relaciones humanas

Interpretación

Se puede observar que el 70.9% de los docentes tiene un nivel deficiente en cuanto al clima organizacional. Mientras que el 29.1% se ubica en el nivel eficiente.

Tabla N° 4

Validación de la hipótesis

			Relaciones humanas	Clima organizacional
Rho de Spearman	**Relaciones humanas**	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	52	52
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	52	52

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

X^2:p<0.05 (X^2:p=0.000)

Por lo tanto se determinó una relación significativa positiva entre las variables (p=0.000),

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se pudo comprobar que el nivel de las relaciones humanas se encuentra en el nivel no adecuado con un 66.5%, lo que significa que no se tierne una buena comunicación ni buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores. Y el 70.9% de los encuestados se encuentra en el nivel deficiente en relación al clima organizacional, lo que significa que no se practica el trabajo en equipo ni la cooperación para lograr los objetivos trazados.

Estos resultados coinciden con el estudio de Poma (2023) cuyos principales resultados muestran que existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional entre los empleados del DREP-2023, ya que mediante la prueba de Rho Spearman se encontró una correlación positiva significativa de 0.590, lo que indica que las buenas relaciones interpersonales aumentan el clima organizacional.

También se coincide con el estudio de Saavedra (2023) cuyos resultados muestran una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Se encontró una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa $\rho = 0{,}534$, $p < 0{,}001$. Esto sugiere que así como las relaciones interpersonales son buenas, el clima organizacional también lo es y viceversa. En este sentido, se concluyó que los datos obtenidos apoyan la hipótesis general del estudio.

Además, en el estudio de Vilca (2022) se coincide de igual manera ya que el principal resultado es que el análisis estadístico mediante la prueba de correlación R-Pearson determinó que la correlación es igual a 0.886, es decir, existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. “Nuestra Señora del Carmen” – Paucartambo 2021.

En el estudio de Huerta (2020) también existen semejanzas puesto que el autor concluyó que existe una correlación baja o moderada entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, donde el coeficiente de correlación r de Pearson, I.E. Glorioso San Carlos, este resultado apoya la hipótesis alternativa. Esto

significa que mientras mejores sean las relaciones interpersonales, más favorable será el clima organizacional para el logro de las metas y objetivos institucionales. Ante esta opinión se presentó una propuesta pedagógica titulada "Modelo de Gestión Institucional" basada en la Teoría del Clima Organizacional de Likert con el objetivo de mejorar el clima organizacional en el icónico colegio secundario Glorioso San Carlos Puno.

A su vez, en el trabajo de Enríquez (2019) se coincide en los resultados donde el autor indica que el 25% de los empleados está insatisfecho con las relaciones interpersonales en la organización para la que trabaja y el 75% está algo satisfecho. El 75% de los empleados evalúa el clima organizacional en su institución como moderadamente positivo. Además, la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional óptimo (Tau de Kendall = 0,741).

Finalmente, en el trabajo Laura (2019) no se coincide puesto que la correlación entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Azángaro, Puno es regular y directa, con una correlación positiva muy débil, con un coeficiente de 0.22 y una desviación estándar de 3.2809, lo que conlleva a decir si las relaciones son satisfactorias y apropiadas, entonces el clima organizacional también será satisfactorio. Es decir, al finalizar el estudio se perciben las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el mencionado instituto se regulariza ya sea en variables interpersonales o en variables de clima organizacional.

CONCLUSIONES

Se concluye que el nivel de las relaciones humanas se encuentra en el nivel no adecuado con un 66.5%, lo que significa que no se tierne una buena comunicación ni buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Se concluye que el 70.9% de los encuestados se encuentra en el nivel deficiente en relación al clima organizacional, lo que significa que no se practica el trabajo en equipo ni la cooperación para lograr los objetivos trazados.

Se concluye que sí existe una correlación significativa entre las relaciones humanas y el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno, resultado que valida la hipótesis planteada.

Se concluye que, a partir del problema descrito, es necesario desarrollar talleres de aprendizaje experiencial con la finalidad de mejorar las relaciones humanas y lograr un adecuado clima organizacional en la institución educativa bajo un modelo de gestión sustentada en la teoría de las relaciones humanas para mejorar el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.

Se concluye, respecto a la cooperación, solo una mínima parte manifiesta de su existencia, porque se observa que entre los agentes educativos no existe espíritu de servicio ante las necesidades educativas de los demás.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la institución educativa a promover la práctica de las relaciones humanas con la finalidad de mejorar el ambiente laboral de la organización.

Se recomienda a los directivos de la institución educativa dejar de lado las preferencias que se tiene por algunos trabajadores, ofrecer las mismas oportunidades para todos, como también ser equitativo y justo al momento de tomar decisiones.

Se recomienda a los directivos de la institución educativa a desarrollar talleres y/o charlas sobre el trabajo en equipo, comunicación y relaciones interpersonales con el objetivo de fortalecer las relaciones entre los trabajadores de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adair, John. (1979). El Liderazgo basado en la Acción.- Libros McGraw-Hill Traducción de la Primera edición en Inglés. México.

Alfonso, I. (1999). La economía mexicana de cara al siglo XXI. México: Toluca. BOLÍVAR, A. (2000): Los centros educativos como organizaciones que aprenden.

Álvarez, Shirley. (2001). La cultura y el clima organizacional. Tesis San Marcos – Lima.

Bonilla Gutiérrez, C. (1988). La comunicación, función básica de las Relaciones Públicas. México: Trillas.

Brunet L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.

Capella Riera, Jorge. (1989). Educación un enfoque integral. Planteamientos para la formulación de teorías. Editorial Cultura y Desarrollo. Lima.

Carr, J.Z., Schmidit, A.M., Ford, K. & DeShon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states and individual level work outcomes. Journal of Applied Psychology, 88:4, pp. 605-619.

Carron. A. V. Brawley. L. R. y Widmeyer.W. N. (1998).The measurementof cohesiveness in sport groups. En J. L. Duda (Ed.), Advances in sport andexercise psychology measurement (pp. 213-226). Morgantown, WV: FitnessInformationTechnology.

Charaja, F. (2003) Administración Educativa Primera Edición UNA- Puno.

Chiavenato, I. (1995). Introducción a la Teoría General de la Administración. Ed. Mc Graw Hill: Bogotá, Colombia.

Chiavenato, I. (1999) Administración de Recursos Humanos Segunda Edición. Ed. Mc Graw Hill: Bogotá, Colombia.

Cornejo, Rolando; Rucano, Hugo, (2000). Metodología de la Investigación 1º Edición. Edit. Artes Gráficas UNSA-Arequipa.

Da Silva, R. (1995), El clima organizacional en ambiente psicológico.

Davis, Keith. (2001). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw. México.

Dessler, Gary (1997). Organización y Administración. Prentice-may. México.

Dessler, Gary. (1979). Organización y Administración, enfoque situacional. Editorial PHH S.A. México.

Drucker, Peter. (1999) Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá, ed. Norma.

Drucker, Peter. (2002). La gerencia en la sociedad futura. Bogotá, ed. Norma.

Elegido, J.M., (1998) "Fundamentos de Ética de Empresas", IPADE.

Gallegos Valdez, Vitaliano. (2005). Administración y Gestión de la Dirección del Centro Educativo. Primera Edición. Ediciones CIEPS.

García, C. (1999). Ética Profesional de la Contaduría Pública, Casos Prácticos, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Harvey Robbins y Michael, Finley. (2007). "Por qué fallan los equipos".Granica.

Hernandez Sampieri, Roberto Fernández C. y Baptista (2003) Metodología de la Investigación 3ra Edición. Edit. MCgraw – Hill Interamericana México.

Hernandez Sampieri, Roberto Fernández C. y Baptista (2006) Metodología de la Investigación 4ta Edición. Edit. MCgraw – Hill Interamericana México.

Hernandez Sampieri, Roberto Fernández C. y Baptista (2010) Metodología de la Investigación 5ta Edición. Edit. MCgraw – Hill Interamericana México.

Hodgetts Richard M. y Altman Steven (1981:12) Comportamiento de las Organizaciones. Mc Graw-Hill, México.

James C. Hunter. (2001). La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo. Trad. Rocío Martínez Ranedo. Empresa Activa, Barcelona, España.

Keith Davis y John W. Newstrom (2001). Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill.

Lisbona, A., F. J. Palací y A. Gómez (2008). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 24 No. 2.

Martínez de Velasco y Abraham Nosnik (1988). Comunicación organizacional práctica. México: Trillas.

Mayo, A. y Lank, E. (2000): Las organizaciones que aprenden: Una guía para ganar ventaja competitiva. Barcelona: Gestión 2000.MORIN, E. (2001): Los siete saberes necesarios de la educación del futuro. Barcelona: Paidós.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Mires, F. (2000). El paradigma postmoderno. Revista Signos. El Salvador: Edit. Universitaria.

Muchinsky, Paul, (1994) Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional. Editorial Descleé de Brouwer, S.A. Bilbao.

Poma, A. (2023) Relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Puno-2023. Universidad Nacional del Altiplano.

Robbins y de Cenzo (1996) Fundamentos de Administración. México: Printice Hall.

Robbins. (1996). Comportamiento Organizacional. Prentice-Hall. México.

Saavedra, A. (2023) Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en una Institución Educativa por convenio del Ejército, Lima 2023. Universidad César Vallejo.

Tedesco (1995). Representaciones sociales de docentes y alumnos de las escuelas comunitarias. Argentina.

Torres, Hernández Zacarías (2003). Fundamentos de Administración. EditorialESCA. Pág. 11,33, 35.

Valle, R (1995). Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.

Vega, A; Meneses, C (2009): “Conductas de riesgo en la adolescencia: intervención educativa en los centros escolares. 1ª parte”. A tu salud. Revista de Educación para la Salud. Segovia: Alezeia. Asociación de Educación para la Salud, 65, pp, 8-14.

Vélez, A. (2007). Los clásicos de la gerencia. Colombia: Editorial Universidad del Rosario. Facultad de administración

Vilca, W. (2022) El clima organizacional y las relaciones entre las personas desde la perspectiva de los representantes de educación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Virgen del Carmen” – Paucartambo 2021. Universidad San Antonio Abad del Cusco.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
General: ¿De qué manera las relaciones humanas de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa? **Específicos:** ¿De qué manera la comunicación y liderazgo de los directivos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa? ¿De qué manera las relaciones interpersonales y empatía de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa?	**General:** Determinar la relación entre las relaciones humanas de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno y el clima organizacional de la institución educativa. **Específicos:** Describir la relación entre la comunicación y liderazgo de los directivos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa. Establecer el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y empatía de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.	**General:** Las relaciones humanas se relacionan significativamente con el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno. **Específicos:** La comunicación y liderazgo de los directivos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución educativa. Las relaciones interpersonales y empatía de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan significativamente con el clima organizacional de la institución educativa.	**Variable Independiente:** Relaciones Humanas **Variable Dependiente:** Clima organizacional

¿De qué manera el trato equitativo entre los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa? ¿De qué manera los valores colectivos y respeto entre los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relaciona con el clima organizacional de la institución educativa?	Establecer la relación entre el trato equitativo de los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa. Establecer la relación que existe entre los valores colectivos y respeto de los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno con el clima organizacional de la institución educativa.	de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa. Los valores colectivos y respeto de los directivos y trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA

TIPO DE INVESTIGACION	DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION	MUESTRA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACOIN	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
Descriptivo y Correlacional: Se describe el comportamiento y la correlación que existe entre las variables de estudio: - Relaciones humanas - Clima organizacional	**No Experimental:** Se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, tampoco se manipulan las variables y no hay condiciones o estímulos planteados que puedan modificar el comportamiento de la población.	La población del universo de la investigación lo constituyen la totalidad de los agentes educativos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno: - Directivos 7 - Docentes 64 - Auxiliares 5 - Administrativos 21	Mediante la fórmula para poblaciones finitas: $\frac{\quad}{(\quad)}$ n = 52 - Directivos 6 - Docentes 51 - Auxiliares 4 - Administrativos 17	**02 Cuestionario:** - 01 Variable dependiente 04 factores - 01 Variable independiente 03 factores	**Coeficiente de alfa de Cronbach:** $\frac{\quad}{\quad}[\ \frac{\Sigma}{\quad}\ ]$ $\alpha = 1.01$

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Relaciones Humanas	Es el proceso social mediante el cual la comunicación y el liderazgo que implementan los directivos de una organización hace que	Comunicación y liderazgo	Actitudes y acciones
		Relaciones interpersonales y empatía	Actitudes y acciones
	colectivos basados en el respeto, constituyen los ejes condicionantes del éxito o	Trato equitativo	Actitudes y acciones
		Valores colectivos y respeto	Actitudes y acciones
Clima Organizacional	Constituye el medio interno y la atmósfera psicológica característica de cada organización, donde la pertenencia y el trabajo en equipo, se reflejan en la cooperación y compromiso	Trabajo en equipo	Actitudes y acciones
		Cooperación y compromiso	Actitudes y acciones
		Cohesión	Actitudes y acciones

ANEXO 4

PROPUESTA PEDAGÓGICA

La presente propuesta pedagógica denominada “Las relaciones humanas y su relación con el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno” tiene el propósito de coadyuvar en la mejora de las relaciones humanas de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo 32 de Puno para lograr un adecuado clima organizacional en beneficio común de la institución educativa. El punto de partida se basa en una concepción integracionista de gestión, considerando que todos los agentes educativos deben estar identificados y comprometidos colectivamente con los objetivos y metas institucionales que evidencie un adecuado clima organizacional con la finalidad de lograr el éxito del corporativo institucional.

En este sentido, la propuesta plantea un sistema basado en:

Fundamentación teórica

La teoría de las relaciones humanas:

Denominada también escuela humanística de la administración, cuyo propulsor el Elton Mayo, nació de la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, surgida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Para demostrar esta tendencia dio a conocer cuatro causas para el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas:

- Necesidad de humanizar y democratizar la administración.
- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
- Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin.
- Las conclusiones del experimento de Hawthorne.

Siendo sus **características** se aprecian en el siguiente esquema:

Estudia la organización como grupo de personas.

- Hace énfasis en las personas.
- Confianza y apertura.
- Confianza en las personas

- Se inspiran en sistemas de psicología.
- Autonomía del trabajador.
- Dinámica grupal e intergrupal.
- Delegación plena de autoridad.
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.

Teoría del clima organizacional de Likert

A partir de 1946 Rensis Likert psicólogo norteamericano, realizó una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que existían varios estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados. Llegando a la conclusión de que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo cual sus subordinados mostraban una moral más baja y menos satisfacción por su trabajo.

A raíz de esta investigación Likert describe cuatro sistemas de liderazgo:

- Líder autoritario que dirige y busca explotar a los subordinados.

  - Líder autoritario pero paternalista, controla a sus subordinados en forma estricta y nunca delega autoridad.
  - Líder de tipo consultivo, pide a sus subordinados que participen opinando sobre las decisiones, pero él se reserva el derecho de tomar la decisión final.
- Líder de estilo democrático, da algunas instrucciones a los subordinados, les permite participar plenamente y la decisión se toma con base en el consenso de la mayoría.

Fundamentación filosófica

La propuesta de este modelo se sustenta en los planteamientos del Humanismo que están basados en que el ser humano que vive en sociedad tiene plena libertad para sus actos, está en la capacidad de dar amor y de llevarse bien con los demás precisamente porque es gregario por excelencia, cuyas variables condicionantes son:

Persona y Sociedad

La persona se constituye en la razón de ser de toda institución u organización y la dimensiona como un ser autónomo y trascendente, con ritmos de aprendizajes individuales que el sistema educativo debe saber procesar. Siendo el hombre un ser trascendente, se realiza a través de su relación consensual con otras personas, grupos y sociedades, en esta relación.

La propia conciencia y valor personal, lo que nos lleva a apreciar lo colectivo basado en una concepción solidaria del hombre. Según Capella Riera Jorge (1989), la solidaridad y la participación comunitaria son los mecanismos necesarios para relacionarse convenientemente. La solidaridad consiste en que cada ser humano sepa ver en cada prójimo un “tú” (o sea, otro yo) que, a la vez que parte de un nosotros solidario y planetario constituye también la realidad que concurre a la plena autorrealización de la persona. (p. 209). En esta cita nos expresa que la participación es un tomar parte de algo y un dar parte a alguien; puede tomarse en dos direcciones complementarias: la competencia y la colaboración.

El sistema educativo, entonces, nos permite replantear cómo y para qué el hombre se inserta en su sociedad.

Libertad

Esta capacidad permite al hombre adecuarse a todas las encrucijadas sociales y abarca todos los planos de la realidad humana, la que debe ser asumida y ejercida, bajo tres condiciones básicas e indispensables:

- Con información verídica (asumiendo decisiones con conocimientos de causa).
- En forma responsable (asumiendo decisiones, interactuando, comprometiéndose y aceptando sus consecuencias.
- En forma libre (asumiendo decisiones, como opción personal, sin presiones, amenazas y miedos).

Estas condiciones, hacen de la libertad, el núcleo más íntimo de la persona que constituye lo diferencial y característico de cada uno, a diferencia de la uniformidad de los seres materiales.

El sistema educativo, debe ser un proceso que sustente a los miembros de una institución educativa el auténtico ejercicio de la libertad, sin condicionamientos, limitantes, opresiones ni amenazas, de modo que, pueda ejercer sus deberes y derechos respetando a los demás. Para esta praxis de la libertad, el Centro Educativo debe ser un crisol, un paradigma de ejercicio democrático y vivencial, en su organización, gestión y trabajo académico.

Nuestros alumnos, en respuesta al mundo globalizado del siglo XXI, interactúan en un contexto social de alcance local, nacional y mundial que debe ser asumido en toda su dimensión histórica que solo será posible si su convivencia educativa le permite conocer en forma analítica y crítica su pasado, en base a ello, comprender el presente para finalmente comprometerse con un futuro más junto, humano y cristiano. Esto exige a la escuela formar y afianzar una actitud creativa y crítica respecto a su posición en una realidad concreta, pero al mismo tiempo motivado por su fe para asumir retos y compromisos de participación.

El Amor y la justicia

Los seres humanos que vivimos en constante interacción con los demás estamos en la capacidad de dar y prodigar amor a nuestros semejantes aunque en diferentes grados, sin embargo es más importante dar que recibir, tener una actitud de desprendimiento, de ver al prójimo como a uno mismo, en clara respuesta al gran mandamiento de nuestro creador.

El ser humano se indigna cuando observa conductas de injusticia lo que puede llevarlo al desequilibrio o al conflicto, por ello es importante que se involucre y asuma una dirección en donde su vida y sus relaciones humanas tengan como guía al amor y la justicia, aspectos que le permitirán convivir de manera plena y que lo alimentaran día a día.

3. Fundamentación pedagógica

Esta propuesta pedagógica está orientada a desarrollar capacidades intelectuales, motrices, conocimientos y valores con actitudes positivas. Capacidades que contribuyan al buen desempeño e interacción que coadyuvarán en su formación holística, fortaleciendo la autoestima, haciéndoles sentir seguros de sí mismos, con capacidad de enfrentar y solucionar problemas con eficiencia, con capacidad para integrarse y trabajar en equipo, valorando y respetando las diferencias, con solidaridad y tolerancia y con capacidad de tener apertura al cambio aceptando los retos que día a día la sociedad y sobre todo la institución educativa le presenta.

Su esencia y estilo de convivencia e interacción se dirige a apoyar, orientar, motivar, facilitar, potenciar e intervenir en los problemas que se susciten en la institución educativa, y que sea el protagonista del cambio y se convierta en el apoyo del líder para una mejor gestión.

Es en las instituciones educativas donde se alberga a gran cantidad de estudiantes cada uno de ellos con diferentes características, es por ello que los directivos, los docentes y los administrativos tendrían que relacionarse con armonía, respeto, tomando en cuenta que ellos pasan a ser referentes importantes de los estudiantes.

Fundamentación social

Según Chiavenato (1998): “El ser humano no sirve aislado, sino en continua interacción con sus semejantes, por tanto es eminentemente social. En las interacciones humanas, ambas partes se relacionan mutuamente: una influye en la actitud que la otra asume y viceversa. Los seres humanos tiene que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales y deben conformar organizaciones que le permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podrá alcanzar”. (p.5).

La redefinición del concepto de recursos humanos que vienen a ser los miembros de la institución educativa que ha cambiado, de un concepto y un rol pasivo a uno activo llegando a constituirse en el eje central de una buena gestión institucional. Esta realidad por tanto nos conduce a la necesidad de evaluar permanentemente a través del recurso humano como está la gestión de la organización de manera individual y colectiva.

Por lo tanto los estudios de clima organizacional se convierten en una de las herramientas más completas y poderosas que nos permiten evaluar y medir como están actuando ciertos miembros de la institución, cuáles son de riesgo, qué potencialidades encontramos, y qué estrategias se pueden utilizar para mejorarlo.

Fundamentación práctica

El modelo de gestión basado en la teoría de relaciones humanas podrá ser abordado por tiempo indefinido. El mismo se elaborará y ejecutará basado en unos procesos de información permanente hacia los miembros de la organización (Directivos, jerárquicos, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo). Este modelo se enmarcará bajo los principios de compromiso de alta gerencia y de recursos humanos, creando conciencia y seriedad en la direccionalidad que debe llevar la organización, dinamizando el proceso de relaciones humanas interno y externo, enmarcados en la armonía, cooperación, cortesía, humildad, servicio del trabajo, moralidad y satisfacción, con el propósito deliberado de que aplicando las competencias

blandas y las competencias directivas como forma de hábito se forma más efectiva los objetivos institucionales, visión y misión de la misma.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer las relaciones humanas de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno para lograr un adecuado clima organizacional de la institución educativa.

Objetivos específicos

Planificar periódicamente acciones relevantes de trabajo de organización para llevar a cabo los talleres en el marco de la estrategia de aprendizaje experiencial.

Ejecutar los talleres vivenciales y experienciales para mejorar las relaciones humanas de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.

Monitorear el compromiso asumido por los trabajadores en forma individual y colectiva mediante una ficha de observación.

Evaluar periódicamente el impacto de los talleres para el cambio de actitud de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.

Metodología

Como en todo programa o modelo de gestión institucional que tiene como objetivo mejorar y potencializarse, es que se va a desarrollar a través de metodología de talleres experienciales. Esta metodología conocido también como Educación Experiencial, es una *poderosa metodología constructivista* que fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias, mediante un *procesamiento* que conlleva reflexión, contextualizando las realidades de los socios del aprendizaje orientando los enfoques para aprendizajes individuales y de grupo, para la conformación de Equipos de Alto Rendimiento en un marco divertido para facilitar su implementación, en entornos creativos, dinámicos, interactivos que nos permitan los aprendizajes y que estos aprendizajes llevados a nivel consciente, se conviertan en acciones inmediatas y compromisos de acciones mediatas.

Esta metodología es mucho más de lo que *a priori* usualmente se conoce, pues tiende a confundirse con la *recreación* pura. Esta última es vital para el ser humano,

mas nuestro campo de acción se encamina en el área de ***la transformación del ser y del hacer, con base en el saber***.

A través de la estrategia aplicada, los colaboradores crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc., en otras palabras les convienen tanto al colaborador como a la institución educativa, por cuánto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas.

Para fortalecer buenas relaciones humanas y lograr un adecuado clima organizacional en la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno, es preciso desarrollar dos talleres experienciales.

> **"Fortaleciendo las Competencias Blandas para lograr un clima organizacional adecuada en la IES** Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno**".**
>
> Abordando los siguientes temas:
>
> - Comunicación con inteligencia emocional
> - Calidad motivacional
> - Coaching y Mentoring

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	TALLERES	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA									
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
01	"Fortaleciendo las Competencias Blandas para lograr un clima organizacional adecuada en la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno".	Dirección de equipos de trabajo	X									
		Comunicación con inteligencia emocional			X							
		Calidad motivacional					X	X				
		Coaching y Mentoring								X	X	

Matriz de plan de trabajo

Nº	Actividad	Objetivos	Metas	Indicadores Objetivamente Verificables	Fuentes de Verificación	Supuestos
01	**DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO** **"Caminando juntos por nuestra institución educativa"** - Reflexión individual y en equipo. - **Talleres sobre:** Liderazgo compartido Toma de decisiones y resolución de conflictos	Fortalecer el liderazgo compartido de los directivos de la IES IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno, a través de aprendizaje experienciales.	100% de directivos de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.	Demuestran cambio de actitud practicando valores y asumiendo responsabilidades de liderazgo.	- Diagnóstico - Ficha de Observación	Resistencia por asumir compromisos.
02	**COMUNICACIÓN CON INTELIGENCIA EMOCIONAL** **"Nos comprendemos porque somos seres inteligentes"** - Reflexión individual y en	Fortalecer la comunicación con inteligencia emocional para mejorar las relaciones humanas en la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.	- El 80% del personal de la Institución Educativa practica la comunicación basado en la inteligencia emocional.	- Demuestran asertividad en las relaciones interpersonales	- Diagnóstico - Ficha de Observación	Resistencia del personal por asumir compromiso basado en el autodominio.

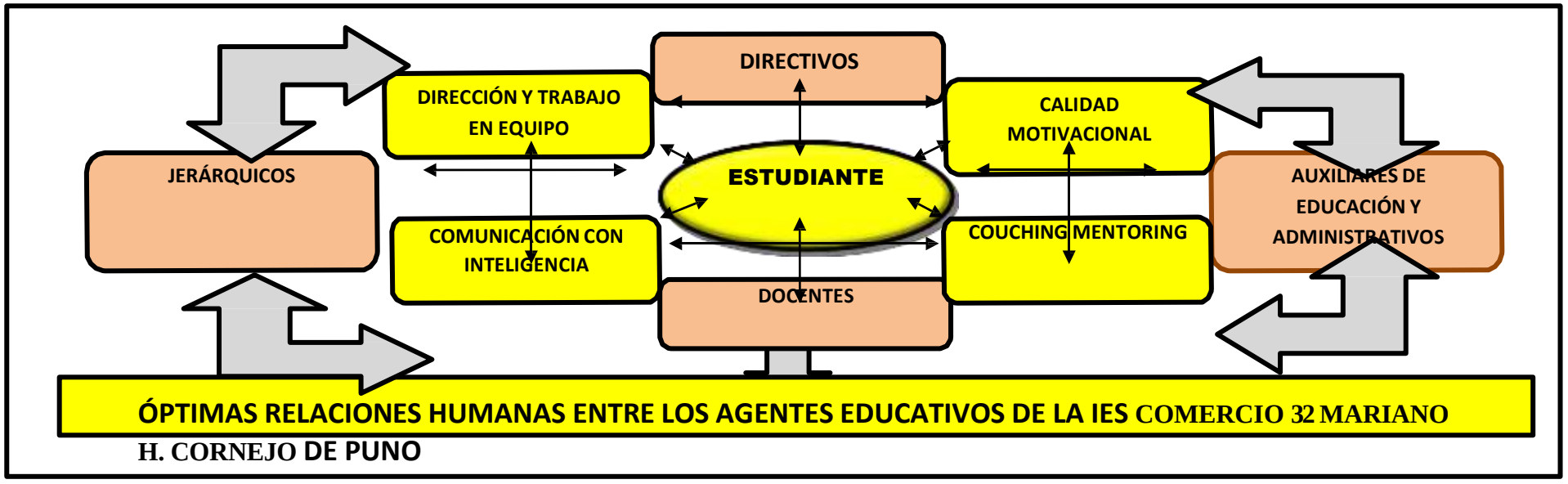
	equipo. - **Talleres sobre:** Competencias comunicativas Comunicación verbal y comunicación no verbal Programación neurolingûística Aprendiendo a comunicarnos efectivamente - Asume responsabilidades a través de compromisos.					
03	**CALIDAD MOTIVACIONAL** **"Aprendiendo a ser felices y compartiendo con los demás"** Reflexión individual y en equipo. **Talleres sobre:** - Educar las emociones y	- Desarrollar la motivación y la creatividad en los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo para mejorar las relaciones interpersonales.	- 80% del personal practica de Educación de la Institución Educativa practica un adecuado control motivacional inter personal.	- Demuestran control motivacional en las relaciones interpersonales	- Diagnóstico - Ficha de Observación	Resistencia del personal por asumir compromiso basado en la calidad motivacional.

	sentimientos - Ser persona y relacionarse - Expresando mis emociones - Asume responsabilidades a través de compromisos.					
04	**COACHING Y MENTORING** "**Superando barreras sociales**" - Reflexión individual y en equipo. - **Talleres sobre:** - Superación de las barreras de comunicación - Negociación - Promoción del aprendizaje y el cambio - Asume responsabilidades a través de compromisos.	Contribuir al crecimiento personal, mejoramiento de la autoestima y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno	- El 80% del personal de la Institución Educativa logran fortalecer su autoestima para mejorar las relaciones interpersonales.	- Demuestran autonomía y empatía en las relaciones interpersonales	- Diagnóstico - Ficha de Observación	Resistencia del personal por asumir compromisos colectivos.

MATRIZ DE PLAN DE TRABAJO

En base a la argumentación anterior, se propone un modelo de gestión educativa basado en la práctica de buenas relaciones humanas para generar un óptimo clima organizacional, que es el anhelo de todas las organizaciones e instituciones, que no solo tienen que ver con educación, sino también con otras áreas donde interaccionan grupos humanos. La labor de los docentes no solamente tiene que ver con impartir conocimientos, sino también con la contribución eficaz en la formación integral de los estudiantes, y para ello los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos tendrán que desenvolverse en un ambiente laboral de armonía, es decir donde se perciba un buen clima organizacional, que definitivamente va a optimizar y promover con mayor razón la salud física y mental de todos los agentes educativos.

Por tales razones se propone el siguiente modelo de gestión institucional:



Un modelo es un conjunto de representaciones de la realidad, elaborado para facilitar su comprensión y estudiar su comportamiento, asociado con el conocimiento previo y la experiencia. Ésta es subjetiva, en tanto su conocimiento es concreto, porque refiere a una situación que puede inferirse desde premisas y supuestos; para ser comprendida por un número mayor de personas, es necesario darle forma y sentido.

Para contextualizar el modelo de gestión estratégica es preciso partir de una definición de modelo conceptual, como la desarrollada por Johnson-Laird (2007), quien señala:

"Nuestro conocimiento del mundo depende de nuestra habilidad para construir representaciones mentales acerca del mismo. Los modelos tienen como finalidad comprender y explicar sistemas físicos y sociales con los que interaccionamos continuamente y de esta manera, anticipar y predecir sus comportamientos; no representa todos los elementos de la realidad, el sujeto sólo incorpora a éste los aspectos de los sistemas que son objeto de interés".

Un modelo educativo es, entonces, una representación de carácter conceptual de la compleja realidad educativa, que surge a partir de aproximaciones sucesivas a las interacciones y prácticas que ocurren en ésta; permite comprender una parte de esta muy diversa esfera, por lo tanto, requiere de un esfuerzo de clasificación, cualificación y recuperación de elementos comunes en un grupo altamente representativo, que pueda ser trasladado para su aplicación en escenarios similares, dada su naturaleza genérica.

En su conjunto, facilita el conocimiento de los componentes que lo integran y propicia la mejora de la práctica a través de la selección e implementación de elementos pertinentes para discernir la naturaleza de interconexión entre la teoría y la práctica, en un ciclo continuo entre las representaciones de la realidad educativa y su posible transformación. El modelo antecede y precede a la práctica, pero al mismo tiempo, la práctica recrea y genera nuevos modelos; construyéndose una secuencia y relación recíproca.

Este modelo de gestión estratégica surge en un momento coyuntural de política educativa con el fin de superar los obstáculos para el logro educativo identificados en el sistema educativo nacional y por ende la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno. En esta circunstancia se contemplaron con precisión las capacidades de autogestión de los actores en los distintos niveles educativos; con el propósito de impulsar niveles más altos de autonomía y toma de decisiones, la implementación de estrategias de mejora en las relaciones interpersonales del contexto y desde su propia intervención en escenarios de corto, mediano y largo plazo.

Algunos de esos obstáculos son: Escasa comunicación entre los agentes educativos, inexistencia de empatía con los demás, presencia de la injusticia e inequidad, deficiente trabajo en equipo y falta de respeto y cooperación entre los miembros que la componen.

Por estas razones la propuesta se centra en el estudiante como actor principal de la gestión educativa, entonces la misión del personal directivo, jerárquico y administrativo estará orientada a la formación integral de los mismos, tanto en el saber aprender, saber hacer, saber ser y sobre todo saber convivir en armonía con los demás.

Para lograr este propósito se desarrollarán talleres de reflexión dirigido al personal directivo, jerárquico y administrativo sobre temas como: Práctica de valores ético morales, comunicación y liderazgo, trabajo en equipo y gestión de conflictos, basado en las relaciones humanas, con el único objetivo de mejorar el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno.

Finalmente, promover en la comunidad educativa la práctica de nuevos hábitos en el quehacer educativo cotidiano, lo que hará posible abrir nuevos senderos para la transformación deseable, efectiva y afectiva de la Institución Educativa de nuestros días; innovación que hará trascender a la organización interna hacia horizontes más amplios en el propio sistema educativo, donde se ponderen y exalten estrategias inteligentes para alcanzar mejores logros en la educación pública regional y nacional.

ANEXO N° 04

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION (VALIDADOS)

LAS RELACIONES HUMANAS Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IES COMERCIO 32 MARIANO H. CORNEJO DE PUNO

VARIABLE: RELACIONES HUMANAS

IES: Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno					
CARGO:					
FECHA:					
FACTOR	**INDICADORES**	**1** **Nunca**	**2** **Rara vez**	**3** **Casi siempre**	**4** **Siempre**
COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO	El Director se preocupa por mantener informado al personal en forma directa y oportuna.				
	Existe una comunicación suficientemente buena. Fluida y respetuosa entre los miembros integrantes de la Institución Educativa.				
	Los directivos se comunican de manera eficaz, generando un espacio de confianza que les permite conocer los intereses individuales de los compañeros de trabajo.				
	Los profesores cuando participan en una reunión siempre tratan de ser amables.				
	Los directivos de la IE motivan con su ejemplo, logrando manejar la persuación para el cumplimiento de las metas y objetivos.				
	Las decisiones importantes referentes al desarrollo institucional se discuten entre todos los miembros.				
	Se empodera a los miembros de los equipos mediante la				

	delegación de responsabilidades.				
RELACIONES INTERPERSONALES Y EMPATIA	Existe solidaridad en momentos difíciles para todo el personal trabajador de la Institución Educativa.				
	Frente al problema de algún trabajador. Los demás toman una actitud de discreción y compañerismo.				
	Los colegas están pendientes de las acciones que realizan los compañeros de trabajo.				
	Los colegas de la institución educativa al hablar de sus problemas son comprendidos por los demás				
	Dentro de la institución educativa se suele apreciar el punto de vista de otras personas. Incluso si no están de acuerdo con ellas.				
	Si llega un colega nuevo en la institución educativa los colegas antiguos hacen esfuerzos para integrarle al grupo.				
	Los colegas cuando reciben las observaciones de otros, reaccionan con prudencia y empatia.				
TRATO EQUITATIVO	El otorgamiento de permisos entre el personal de la Institución Educativa es equitativo.				
	Existe igualdad de oportunidades para el personal de la Institución Educativa.				
	En los programas de capacitación se beneficia todo el personal de la IE.				
	Los Recursos Directamente Recaudados se manejan de manera transparente.				
	Las sanciones son imparciales por las responsabilidades incumplidas				
	Existe reconocimiento de la Dirección para el personal. por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas				

	El desempeño de las funciones se evalúa de manera correcta.				
VALORES COLECTIVOS Y RESPETO	El personal Directivo y Jerárquico de la institución educativa cumple con sus funciones.				
	Los Docentes de la institución educativa cumplen con sus funciones.				
	El personal Administrativo de la institución educativa cumple con sus funciones.				
	Se toman en cuenta y/o ejecutan las ideas que damos para el mejoramiento del trabajo.				
	Existe respeto entre los servidores de acuerdo al cargo que ocupan.				
	Los servidores de la Institución Educativa cumplen las horas de trabajo.				
	Los servidores de la Institución Educativa hablan bien de la organización.				

LAS RELACIONES HUMANAS Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IES COMERCIO 32 MARIANO H. CORNEJO DE PUNO

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

IES: Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno					
CARGO:					
FECHA:					
FACTOR	**INDICADORES**	**1** **Nunca**	**2** **Rara vez**	**3** **Casi siempre**	**4** **Siempre**
TRABAJO EN EQUIPO	Abordan de manera constructiva los conflictos que puedan surgir durante la resolución de un problema.				
	Cuando alguien tiene duda en el trabajo le pregunta a un compañero.				
	Los directivos acuerda de manera conjunta y compartida con los demás miembros, los objetivos que enfrentarán los equipos.				
	Se realiza trabajos en equipo por áreas y especialidades.				
	Se logran acuerdos entre los miembros de cada equipo respecto a la manera de trabajo a ser utilizada para lograr los objetivos.				
	La Dirección impulsa y ayuda suficientemente la formación de equipos de trabajo.				
	Los miembros de los equipos, trabajan por metas comunes, recordando constantemente el objetivo.				
COOPERACION Y SO	Existe reciprocidad o contribución entre colegas y compañeros de trabajo de la institución educativa				
	Existe en los colegas intenciones de colaborar con el				

	desarrollo de la institución educativa.				
	Los conflictos entre compañeros de trabajo llegan a resolverse inmediatamente.				
	Con frecuencia, cuando se presenta un problema especial se sabe quién debe resolverlo.				
	Los profesores ante un pedido o solicitud de ayuda académica, apoyan inmediatamente.				
	Cuando los colegas tienen que cumplir deberes académicos prefieren hacerlo en equipo.				
	Los colegas que poseen textos actualizados los comparten con los demás.				
COHESION	Existe simpatía y agrado entre los miembros de cada equipo de trabajo; priorizando los intereses y metas institucionales.				
	Los miembros de cada equipo de trabajo muestran atracción hacia el grupo, identificando los objetivos grupales a lograr.				
	Existen grupos cuyas normas y valores favorecen el trabajo de la Institución Educativa.				
	La motivación de los miembros de cada equipo es alta para trabajar de manera coordinada y en conjunto.				
	Los miembros de los equipos de trabajo participan en las reuniones de coordinación.				
	Se coordinan los esfuerzos para obtener el logro de los objetivos comunes de los equipos, unen esfuerzos para compartir, decidir, ejecutar y lograr sus metas.				
	Algunos colegas y compañeros indican que la Institución Educativa funcionará si se promueve la cohesión y unidad.				

ANEXO N°

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESTIMADO VALIDADOR

Me es grato dirigirme a Ud. A fin de solicitar su apreciable colaboración como experto para validar el cuestionario, el cual será aplicado a los docentes personal administrativo y auxiliares de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno Seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: "Las Relaciones Humanas y su Relacion con el Clima Organizacional de las IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno -2022**,** Esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Educativa.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se puedan seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTOS PARA LA PERTINENCIA DE UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES

Coloque en cada casilla un aspa (X) que corresponda al aspecto cualitativo que le parece que cumpla cada pregunta según los criterios que se detalla

Las categorías a evaluar son: Contenido, congruencia y pertinencia. Y en la casilla de observaciones puede sugerir el cambio que corresponda

INSTRUMENTO

Nº de preguntas	Bueno	Regular	Malo	Observaciones
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				

35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				

Evaluado por:

Nombre y Apellido……..……..

DNI……Firma…….……

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,……
…… Con
DNI……..…de
profesión……..ejerciendo
actualmente como
……..…en la institución……..

Por medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento cuestionario aplicado al Personal Jerárquico, Personal Docente y administrativo la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo de Puno-2022"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Arequipa, a los…….días del mes de……..del 2022

Firma

USP

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUTIMBO PARILLO, FELICITAS		41369608	fcutimboparillo@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación

X	Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional

	Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	X	Maestría	Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

Las relaciones humanas y su relación con el clima organizacional de la IES Comercio 32 Mariano H. Cornejo Puno- 2022.

5. Programa Académico

MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION EDUCATIVA Y ACREDITACION DE LA CALIDAD.

6. Tipo de Acceso al Documento

X	Acceso a Público - Inmediato después de procesado el archivo	Acceso restringido * (Indicar fecha de levantamiento de restricción) (*)

(*) En caso de no entregar la autorización de archivo.

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conducue a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS [1]

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, del cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e texto el documento. [2]

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	28	04	2023

Huella Digital

Firma

[1] Según Decreto del Consejo Directivo N° 011-2019-SUNEDU/CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 4 inciso 4.2.

[2] Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 23, 23.1, 23.2.

[3] Con este trabajo el autor da su consentimiento a la Universidad, sobre una licencia no exclusiva, sobre una de estas formas: reproducir el archivo en el Repositorio Institucional, convertir el archivo en el formato apropiado para su preservación a futuro, copiar el archivo para su seguridad o respaldo, o distribuir copias del archivo a usuarios. La Universidad no ejercerá ningún derecho sobre el trabajo.

[4] En caso de querer tener acceso restringido, adicionalmente se publicará los datos del autor y el nombre de su obra, el archivo digital estará disponible para el público después de un año. Para ello, el autor deberá llenar el formulario de Restricción de Acceso Digital.

[5] Los Derechos Creative Commons (CC) son una herramienta para dar a conocer a otros de forma sencilla y estandarizada que las obras están disponibles para ser usadas bajo las condiciones deseadas por el autor y no como "todos los derechos reservados" (copyright) que es la forma predeterminada en la que las obras están protegidas por la ley.

[6] Según el inciso 1.2.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, "no constituyen trabajos de investigación: (...) c) Aquellos que, habiendo sido presentados con el objeto de obtener un título profesional, no hayan sido sustentados y aprobados por el jurado evaluador correspondiente". Por lo tanto, los trabajos de investigación sustentados y aprobados, no pueden ser considerados como tales en el caso que sean presentados posteriormente con el objeto de obtener un título profesional o grado académico distinto.

Nota: En caso de discrepancia con los datos, el prevalece el de la versión final del archivo digital.

Las relaciones humanas y su relación con el clima organizacional de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 Mariano H. Cornejo Puno-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	es.studenta.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	de.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
14	manuelgross.bligoo.com Fuente de Internet	<1 %
15	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unjfsc.edu.pe	