

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de
Educación Superior Pedagógico Público Chimbote**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Bermúdez Reyes, Elena

Asesor

Morales Ciudad, Jorge

Código Orcid-Asesor

0000-0003-0411-5481

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE

ÍNDICE.....	ii
1. PALABRA CLAVE EN INGLÉS Y ESPAÑOL.....	iv
2. TÍTULO DEL TRABAJO.....	v
3. RESUMEN.....	vi
4. ABSTRACT.....	vii
5. INTRODUCCIÓN.....	8
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	8
5.1.1. Antecedentes.....	8
5.1.2. Fundamentación científica.....	11
5.2. Justificación de la investigación.....	28
5.3. Problema.....	29
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	32
5.4.1. Variable 1: Clima institucional.....	32
5.4.2. Variable 2: Relaciones humanas.....	33
5.4.3. Operacionalización de las variables.....	33
5.5. Hipótesis.....	34
5.6. Objetivos.....	34
5.6.1. Objetivo general.....	34
5.6.2. Objetivo específicos.....	34
6. METODOLOGÍA.....	34
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
6.1.1. Tipo de investigación.....	35
6.1.2. Diseño de investigación.....	35
6.2. Población y muestra.....	35
6.2.1. Población.....	35
6.2.2. Muestra.....	36

6.3. Técnicas e instrumentos de recojo de información.....	36
6.3.1. Técnicas.....	36
6.3.2. Instrumentos.....	37
6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	38
7. RESULTADOS.....	39
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	43
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
10. AGRADECIMIENTO.....	48
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
12. APÉNDICE	Y
ANEXOS.....	54

Palabras claves

1.1. Español

Tema	Clima Institucional y Relaciones Humanas
Especialidad	Docencia Universitaria y Gestión Educativa

1.2. En inglés

Topic	Institutional Climate and Human Relations
Specialty	University Teaching and Educational Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación general.

2. TÍTULO

Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018.

Institutional Climate and Human Relations in Students of the Institute of Higher Education Pedagogical Public Chimbote - 2018.

3. RESUMEN

En la realización del estudio se asumió con la finalidad de establecer la relación entre el clima institucional y las relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote en el año 2018, mediante un tipo de investigación descriptiva – correlacional, con su diseño no experimental - transeccional - correlacional con 302 estudiantes como población, seleccionando mediante muestreo no probabilístico intencionado, con la muestra de 110 estudiantes del programa de estudios Educación Inicial, se recogió información mediante la encuesta y utilizando cuestionarios como instrumentos, validados mediante consulta a expertos, con una confiabilidad de 0,843 y 0,9893 respectivamente. Los resultados indican que las variables evaluadas presentan un nivel medio, y en el caso de la relación se observa un valor de 0,704 considerada como “alta”, con lo cual se arriba a la conclusión que a medida que mejore el clima institucional, mejores serán las relaciones humanas en la institución escenario de la investigación.

4. ABSTRACT

In the realization of the study, the purpose of establishing the relationship between the institutional climate and human relations in students of the Institute of Public Pedagogical Superior Education Chimbote in 2018 was assumed, through a type of descriptive -correlational research, with its non-experimental - translational - correlational design in a population of 302 students, selecting by intentional non-probabilistic sampling, a sample of 110 students from the Initial Education study program, information was collected through the survey and the instruments are the questionnaires, validated through consultation with experts, with a reliability of 0.843 and 0.9893 respectively. The results indicate that the variables evaluated have a medium level, and in the case of the relationship a value of 0.704 is observed considered as "high", with which it is concluded that as the institutional climate improves, the better human relations will be in the institution scenario of the research.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

En este espacio se exponen las principales fuentes recabadas que sirvieron de respaldo para la sustentación de la tesis titulada, Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote. Se hizo la revisión bibliográfica encontrando estudios que se relacionen directamente con el problema planteado, estudios de contextos extranjeros y nacionales que se asocian con la temática; los mismos que se describen a continuación:

De acuerdo a la investigación realizada por Chica (2015) en Quito, Ecuador, con el propósito de identificar la relación del clima institucional en el estrés laboral, por lo cual desarrolló una investigación correlacional, contando con una muestra de 60 trabajadores de la Compañía de Seguros Sweaden, de quienes se recogió la información mediante la escala de clima institucional y un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión que:

La muestra presenta un nivel alto de clima institucional, donde se evidencia que los trabajadores perciben a la compañía de manera positiva, se evidencia un ambiente de trabajo óptimo en el desarrollo de sus actividades; asimismo, presentan un nivel bajo de estrés, con esto se evidencia que la mayoría de empleados ven a la organización de manera óptima, donde sus actividades los realizan de manera eficaz; que los trabajadores se desenvuelven dentro de un buen clima laboral y esto se ve favorecido en las personas haciendo que se sientan identificados con la Compañía. La mayoría de trabajadores de la Organización interactúan dentro de un ambiente de buenas relaciones humanas entre los integrantes del equipo, comprobando un excelente clima institucional. (p. 64).

Según Lozada (2013) en su investigación realizada en Riobamba, Ecuador, con el objetivo de estudiar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional, utilizando en la investigación el diseño descriptivo correlacional, se utilizó la encuesta y la guía de entrevista como instrumento, 55 docentes, 120 padres de familia y 122 estudiantes fueron la muestra. Donde concluye:

En su estudio consideró que el clima institucional es muy bueno y sobresaliente el 63 %, pero el 37 % se observa ciertas dificultades como mayor escucha, diálogo, apertura y, sobre todo, debe ser mayor colaboración por parte del consejo estudiantil y entre los estilos de liderazgo resalta el transformacional considerando un nivel bueno de 88% (p. 200)

Además, de las indicadas, se citan investigaciones en el contexto nacional en ella se menciona a Bazán (2018), el estudio tubo el propósito de determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente, cuyo estudio fue de tipo descriptivo, con el diseño no experimental transversal explicativo, 225 estudiantes fue la población muestral y aplicando instrumentos aprobados por juicio de expertos, llegando a la siguiente conclusión:

Que en el aprendizaje escolar influye el clima institucional y el desempeño docente, con una significancia de 0.05 y 95% de confianza y, la variable dependiente aprendizaje escolar con un 60,8% se aprueba la hipótesis alterna y rechazándose la nula (p. 81)

Por su parte Silverio (2018) en su investigación ejecutada en la ciudad de Lima, su propósito fue indagar cómo es la percepción de los padres de familia sobre el clima institucional y la calidad educativa, bajo un estudio de nivel descriptivo en una muestra de 108 sujetos a quienes se les encuestó sobre las variables, empleando cuestionarios para ambas. De los resultados se aprecia las siguientes conclusiones:

Según nivel de calidad de servicio los padres de familia del Cedif, se observa un 20.4% es mala, mientras el 31.5% dicen que es regular y el 48.1%

mencionan que es bueno, en el nivel inferencial; al contrastar la hipótesis general, los resultados muestran una correlación no paramétrica de Rho de Spearman de 0.735 entre la variable clima institucional y calidad de servicio, demostrando que hay una relación directa y significativa, con un nivel de correlación positiva alta, lo cual se aprecia que a buen clima institucional mejor serán la calidad de servicio a los usuarios (p.106)

Según Ubillús y Sardón (2016), en su estudio realizada en la localidad de Moquegua, su propósito fue determinar en qué medida la solidaridad como valor organizacional está asociado al clima institucional, trabajó el diseño no experimental, cuya muestra fue 36 trabajadores, la encuesta fue la técnica empleada y el instrumento el cuestionario sobre solidaridad y el clima institucional, por lo que se concluye.

En la solidaridad es de 44,44% en el nivel alto, frente al bajo y muy bajo de 22,22%, del mismo modo, el Clima institucional menciona un 66,67% poco y positivo, cuyo estadístico de correlación Chi-cuadrado con un resultado de 0,021, valor menor ($<0,05$) nos permite aseverar que ambas variables muestran una correspondencia de asociación significativa (p. 74)

Por su parte Llacta y Sánchez (2012), realizó un estudio en la ciudad de Lima, con el fin de establecer la relación entre Clima Institucional y Relaciones Humanas entre profesores, cuya población muestral fue 140. En este estudio se utilizó el método hipotético-deductivo. El diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal, empleando el cuestionario para ambas variables, el primero estuvo conformado por 32 preguntas y el segundo por 30, donde se evaluaron las diferentes dimensiones. En cuyas conclusiones se establece que:

Docentes que demuestran un nivel muy favorable es un 42.9 %, mientras que el 24% regular y desfavorable el 32 % del Clima Institucional; en las Relaciones Humanas se encuentran en un nivel bueno 46.4%, regular el 26.4 % y deficiente el 37%. La conclusión es que el Clima Institucional se relaciona de manera significativa con las Relaciones Humanas, tal como muestran las

evidencias, siendo el coeficiente correlación Rho de Spearman 0.689 donde se observa moderada semejanza entre las variables (p. 103)

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Enfoques teóricos

Durante el presente estudio se consideró como sustento las teorías de Rensis Likert sobre Clima institucional; George Elton Mayo Relaciones humanas; Abraham Maslow la motivación; Howard Gardner las inteligencias múltiples y Daniel Goleman con la Inteligencia Emocional; detallando a continuación:

a) Teoría de Rensis Likert que sustenta el Clima institucional:

Al respecto Likert (1967 citado por Chiavenato, 2011) menciona que todo individuo reacciona ante cualquier situación o suceso que se presente dependiendo de la percepción que tiene sobre la realidad de la institución. Es importante mantener un clima positivo en toda organización donde los integrantes se sientan motivados ante cualquier suceso. Toda persona observa de manera diferente el lugar o contexto donde interactúe o se desenvuelva, pero su comportamiento va influenciado de manera positiva o negativa entre los individuos que trabajan en dicha organización o institución. (p. 69).

Por otro lado, Likert (1967 mencionado por Goncalves, 1997) hay cuatro tipos de clima, de las cuales, se subdividen en categorías:

Autoritario explorador, es un clima laboral autocrático, es decir que el jefe o director/a toman decisiones sin tener en cuenta la aportación, el diálogo e interacción de los empleados o subordinados, es de tipo arbitrario, no tienen confianza en sus trabajadores, son explotados salarialmente, está centralizada la autoridad, toma las decisiones unilateralmente y su mandato es de poder sobre los

trabajadores a través de premios y sanciones, el trato es vertical, el ambiente se torna con espanto, por tanto; este tipo de clima no se debe practicar en las instituciones educativas ya que no conlleva a buenas relaciones humanas, por el contrario existe el deterioro, el castigo o amenazas, la desconfianza e insatisfacción de quienes laboran en ella.

Autoritario paternalista, en este tipo, las decisiones en su mayoría lo hacen los directores, existe confianza condescendiente entre los que dirigen y los empleados, se motiva a los trabajadores con premios o penalizaciones, los superiores manejan mecanismo de control. Sabemos que la penalización no motiva a las personas a seguir mejorando su accionar en la educación, por el contrario; cumplen las funciones solo por temor a ser sancionado, este sistema inculca actitudes hostiles y la irresponsabilidad genera insatisfacción por parte de los trabajadores y las relaciones humanas no es apropiada.

Sistema consultivo, existe una elevada confianza desde el director hacia los trabajadores y ellos toman decisiones en los niveles inferiores, buscan la participación más que la imposición, poco autoritario, los trabajadores pueden tomar decisiones concretas y organizarse, hay diálogo entre el director y el empleado de la institución, la opinión es tomada en cuenta, participación de los empleados para decidir cualquier política y dirección de institución. Este tipo de clima institucional tiene en cuenta la libertad, el diálogo y va promoviendo el trabajo en grupo, se logra un ambiente con actitudes favorables y una satisfacción media en las personas; por ello, va mejorando las relaciones humanas.

La participación en grupo, los directores o jefes confían en sus trabajadores, se persigue la integración e interacción de todas las personas que conforman la institución, hay buena comunicación de manera horizontal, prima el diálogo para un buen entendimiento. Los trabajadores se ven motivados porque participan emitiendo sus opiniones y estas son consideradas, se trabaja en base a desempeños donde se evalúa las responsabilidades de cada uno, no existe la sobrecarga solo para uno, sino todos aportan y trabajan. El funcionamiento de este tipo de clima

institucional es el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos o propósitos, utilizan estrategias de trabajo donde participan los integrantes de toda la organización. Toda institución siempre va tener un ambiente favorable que resulta muy significativo en su quehacer cotidiano, como también hay acciones negativas que este va afectar el clima laboral y la eficacia de trabajo, por ende, las relaciones entre las personas se deterioran. En este aspecto el trato a las personas es de respeto y confianza, por lo que se observa buenas relaciones humanas entre trabajadores y empleador.

b) Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría ha sido descubierta e investigada por Elton Mayo y sus colaboradores, donde manifiestan que se inicia en los Estados Unidos como consecuencia suscitada en el experimento de Hawthorne. Se suscitaron muchos problemas por el trato incorrecto a la persona humana afectando la producción y la mala distribución en la empresa. Surge como un movimiento en contra y de impedimento a la teoría clásica de la administración donde los trabajadores eran explotados, no respetaban la jornada laboral, el trato a los empleados eran muy deprimente. (Caicedo, 2010).

Este estudio destaca que en una institución el buen trato a la persona es lo más fundamental y que los trabajadores se sientan más relacionado socialmente, sobre todo debe primar bienestar y confort durante la interacción en la organización o empresa

En efecto, dicha teoría, surgió con la necesidad de neutralizar, hacer frente y oposición al trabajo inhumano que existía en ese entonces. En la medida que se va incrementando el respeto por el trabajo, se va perfeccionar las relaciones personales entre empleadores y empleados. Se evidencia que se promovía la cooperación y colaboración durante el experimento, con el ánimo de crear un clima favorable donde se daba solución a las necesidades y peticiones de los trabajadores y que

ellos se sintieron atendidos, por tanto; las condiciones personales y humanas llegaron a mejorar enormemente, el rendimiento del trabajo en buen clima laboral fue muy eficiente. Se debe inculcar un buen ambiente laboral entre los agentes educativos que conforman una Escuela.

Se asume que esta corriente de resistencia y de impedimento a dichas teorías de la administración fue un éxito en las relaciones humanas (Caicedo, 2010).

A continuación, mencionamos algunas características:

- Una institución que realiza el trabajo en equipo tendrá buenos resultados finales.
- Importancia a las personas, el buen trato va generar grandes ventajas en la educación y en otros ámbitos donde se desenvuelva.
- Se inspira en sistemas de psicología, el soporte emocional es indispensable en la persona.
- Delegación plena de autoridad, no debe existir el autoritarismo por el contrario debe existir confianza del jefe hacia sus trabajadores.
- Autonomía del trabajador, dejar a las personas que trabajen de manera libre sin presión alguna, pero si monitoreando para observar las debilidades y proponer alternativas de solución a través de capacitaciones.
- Confianza y apertura, es importante porque va mejorar el rendimiento del trabajador y los resultados serán favorables para la institución.
- Las buenas relaciones humanas entre los trabadores de una institución, el buen comportamiento entre las personas y de jefes a trabajadores será el eje que persigue la organización.
- Dinámica grupal e interpersonal, toda institución debe conformar sus equipos de trabajo para el logro del propósito planeado.

Por su parte Mayo (1932 citado en Caicedo, 2010) que un buen ambiente social

entre el grupo de trabajadores incrementará la productividad en la institución o empresa, mejorando la calidad de servicio, dejando en un segundo plano lo material y la parte técnica.

- La conducta del trabajador se ve reflejado en el grupo social donde labora.
- Donde hay buen clima laboral y ambiente en armonía siempre habrá motivación y no únicamente por el factor dinero.
- La Institución Educativa es una organización que está conformada por grupos de trabajo y ambiente social.
- La Dirección de la institución debe preocuparse por atender las relaciones humanas de los trabajadores.
- Todo trabajador se motiva por satisfacer sus necesidades y esto se logra en equipos sociales. (p.53)

c) Teoría motivacional: Abraham Maslow

Por otro lado, Maslow (1991) jerarquiza las necesidades según escalas y elementos que motivar a los seres humanos; son cinco, de acuerdo al orden de importancia de supervivencia. Como se ve en la pirámide, son las diversas necesidades que tiene la persona humana como: la biológica, la fisiológica, las emociones como: el amor, el afecto, etc. que debe cumplir hasta lograr la cima del éxito, es decir auto realización personal y todo ello influye para la satisfacción de la persona al lograr todos sus objetivos.

Describimos a continuación:

Necesidades fisiológicas: se nace con esta necesidad y sirve para la supervivencia individual de la persona humana, al mantenimiento y cuidado, desde un punto de vista corporal, las que nos garantizan seguir viviendo; también son considerados como: necesidad de inhalar aire, tomar líquidos, descansar bien, alimentarse, sexo, tener una casa, vestuario, miccionar, el cuerpo debe tener una buena temperatura

corporal. Esta necesidad es la base para las demás, como también para el rendimiento laboral dentro de una institución o empresa.

Necesidades de seguridad: se considera como el segundo peldaño de las necesidades de la persona, se tienen en cuenta el orden, la protección, la estabilidad. Se mencionan las actividades físicas, cuidado de la vida, para vivir sin temores, trabajo, la parte económica, salud, la familia, vivienda, seguridad de la propiedad de la persona.

Necesidades de pertenencia, amor y afecto: Se tiene que satisfacer las necesidades mencionadas anteriormente por ello que se necesita de mucho cariño, apego mucha ternura y pertenecer a agrupaciones sociales y superar las emociones, evitar estar solitarios. Dichas necesidades se muestran en el quehacer cotidiano cuando las personas quieren contraer matrimonio, tener el núcleo familiar, pertenecer a la comunidad, ser parte de las organizaciones sociales y religiosas. Parte primordial de estas necesidades es tener un buen equilibrio emocional que nos brindan seguridad, confianza y tranquilidad dentro del clima laboral.

Necesidades de estima: surge la necesidad de la autoestima, el auto concepto y la autopercepción, quién soy, cómo soy, cómo es mi desempeño en el trabajo, en las relaciones sociales, en el campo laboral, uno se siente bien consigo mismo, ven las cosas positivas sobre sí mismos y ayuda a sentirnos mucho mejor, son personas valiosas dentro de una sociedad, reconocidas y se ve reflejado en el comportamiento, surge una valoración que puede ser negativa o positiva en función al valor que muestra sus ideas y pensamientos. Si dichas necesidades no fueron satisfechas, los seres humanos se sienten menos y que no valen dentro de la sociedad, esto no favorece al clima laboral.

Necesidades de auto realización: Se encuentra en la cúspide de la pirámide. Es el máximo logro de los objetivos, satisfacción y anhelos de toda persona al llegar a este nivel y obtener la auto realización; las buenas relaciones interpersonales y sociales permiten la felicidad plena. Aquí se cumplen acciones específicas como: el

que estudia educación debe hacer docencia, si se inspira en el canto será cantante, un profesor debe enseñar, etc.

d) Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner

De acuerdo a Gardner (citado por Díaz, 2006) destaca a:

Inteligencia Interpersonal: nos dice que este tipo de inteligencia lo poseen las personas tienen la habilidad para comprender a otras, el cómo trabajar en equipo de manera colaborativa, cooperativa, dinámica y sobre todo la motivación que le impulsa frente a los demás. Tiene que ver con las relaciones humanas porque constantemente hay interrelación, diálogo, interacción y comprensión en el ambiente de las instituciones donde se desenvuelven. La relación social y el diálogo comunicativo entre personas es una de las características, los estudiantes dinamizan rodeados de amigos, coetáneos, relacionándose, participando en grupos de trabajos para que su aprendizaje sea duradero. (Díaz, 2006, p. 36). En las relaciones humanas lo primordial son las interacciones interpersonales y sociales para lograr un trabajo cooperativo entre los empleados que lo conforma una institución, por ello; que, Gardner nos dice: es la habilidad para comprender a las personas.

Inteligencia Intrapersonal: es la habilidad de acceder y distinguir los sentimientos propios, involucra una conciencia de las fuerzas y capacidades de uno mismo y sus debilidades, “los estudiantes aprenden mediante la planeación, reflexionando, meditando para ellos mismos, prefieren trabajar en forma solitaria, auto reflexiona, se motivan así mismo” (Díaz, 2006, p. 37). Estos aspectos internos de las personas como las emociones, los sentimientos, la conducta permiten comprender y trabajar en armonía con los demás, haciendo que el clima institucional mejore notablemente.

e) Teoría de la Inteligencia Emocional

Por su parte, Goleman (1996) nos dice que es la capacidad que posee toda persona en saber reconocer y manejar las emociones consigo mismo y con los demás. (p. 19). Los seres humanos somos inteligentes para manejar nuestros sentimientos

cuando interactuamos con los trabajadores y demás personas, esto nos permitirá convivir en armonía y en un buen clima institucional, así, motivar al equipo para el logro de los objetivos.

Goleman (1996) habla de las siguientes habilidades:

Conciencia emocional

Aquí las personas deben reconocer sus emociones y cómo estas afectan las acciones, pero está inmerso los valores: amor, justicia, responsabilidad, solidaridad, etc. para tomar decisiones en la vida diaria. Nos damos cuenta de cómo nos estamos sintiendo durante el trabajo en una institución debemos poner en práctica los valores como forma de regular nuestro comportamiento y favorecer el clima institucional y las buenas relaciones humanas. (Goleman, 1996, p. 19). A través del control de las emociones como “la meditación” podemos conducir nuestras acciones en el trabajo o en los diferentes escenarios donde nos desenvolvemos.

Una adecuada valoración de sí mismo

Como persona debemos cuáles son nuestras capacidades, que recurso poseo y cuáles son aquellas limitaciones internas permitirá valorar y reflexionar sobre los logros y debilidades para mejorar nuestras acciones. Los seres humanos con esta competencia reflexionan sobre sus logros y dificultades, aprenden de la experiencia y logran nuevos retos en su quehacer profesional y personal, sobre todo se valoran. (Goleman, 1996, p. 20)

Confianza en sí mismo

Las personas demuestran tener confianza en ellos mismos. “son capaces de expresar lo que piensan y defender lo que consideran correcto sin ayuda de otra persona, toman decisiones realizando emprendimientos. (Goleman, 1996, p. 20), pueden asumir y cumplir roles en cualquier momento que les presente.

Autocontrol

Las personas saben controlar y administrar sus emociones e impulsos nerviosos de

situaciones problemáticas. Siempre son positivos, equilibrados e inalterables en situaciones muy críticas. Su pensamiento es muy claro y concentrado a pesar de los problemas (Goleman, 1996, p. 20). Saben manejar los conflictos porque regulan sus propios impulsos con el objetivo de mantener el equilibrio personal, reaccionan de manera positiva ante presiones.

“Sabemos que el autocontrol es una habilidad interna de la persona, sabe controlar sus emociones; se caracteriza por estar sin enojarse y maneja el estrés” (Goleman, 1996, p. 20)

Sabiendo controlar nuestros sentimientos, surgen efectos positivos sobre nuestra salud. “A mayor autocontrol de las emociones mejorará la salud mental: el manejo emocional permite mejorar el estado negativo de la persona” (Goleman, 1996, p. 20)

Según Goleman nos manifiesta que debemos tener un equilibrio personal y mental, saber manejar nuestras emociones en las diferentes actividades diarias que realizamos en la institución con los estudiantes, trabajadores y jefes, todo ello nos conduce a un buen clima institucional y por ende a buenas relaciones humanas.

Confiabilidad e integridad

La responsabilidad y el ser íntegro es la carta de presentación, es este aspecto de la ética y muy fundamental ya que la honestidad y veracidad demuestra confianza hacia las demás personas “Asumen sus errores, cumplen con sus compromisos y responsabilidades asumidas en el trabajo, son organizados y cuidadosos” (Goleman, 1996, p. 21), debemos inspirar confianza frente a los demás como parte de la ética profesional.

Motivación de logro

A través de este impulso permite cumplir con el logro de los fines y propósitos tarazados en la institución, como un modelo de excelencia y la forma más adecuada para desarrollar las actividades donde las personas se impliquen en el mismos. Aprenden a mejorar su desempeño (Goleman, 1996).

Compromiso

Las personas persiguen sus objetivos, están dispuestas a realizar acciones con mucha responsabilidad, se sacrifican por la organización, buscan aquellos valores esenciales del equipo, se clarifican aquellas dudas y a partir de ellos se toman decisiones adecuadas y ven oportunidades en el equipo para cumplir tareas y misiones que la institución programe. (Goleman, 1996, p. 21)

“Toda institución se propone metas para lograr con mucho esfuerzo y sacrificio por cada integrante, siempre están predispuestos para cumplir con las tareas y trabajos fuera del horario asignado para cumplir con los planes o proyectos” (Goleman, 1996, p. 22). Es decir, las personas se comprometen con su trabajo con tal sentirse bien y ver por el desarrollo de la institución.

No obstante, si la institución no tiene buen trato respetuoso a los empleados no se podrá conseguir personas con equilibrio emocional. “A mayor confianza y fidelidad hacia los trabajadores por parte de la institución ellos se sentirán implicados en el trabajo, demostrando cumplimiento y dedicación” (Goleman, 1996, p. 22)

Iniciativa y optimismo

Prima la decisión y persistencia en las personas, cumplen con sus metas, así como a sus aliados para sumar esfuerzos.

Las personas movilizan a otras a emprender esfuerzos que no acostumbraban, buscan el éxito sin miedo al fracaso, dejan las rutinas habituales para salir a otros trabajos y aprovechas las oportunidades que se presente. (Goleman, 1996, p. 22)

Comprender a los demás

Es la tarea de experimentar y percibir los sentimientos de las personas, así como como el de uno mismo, saber reconocer los diferentes puntos de vista de los demás sobre sus emociones. (Goleman, 1996, p. 22)

El desarrollo de los demás

Es importante que toda persona desarrolle sus habilidades y destrezas, estar de acuerdo con sus logros, aciertos, avances y desarrollo, Se preocupan por la otra persona, son capaces de dedicar su tiempo por los demás, siempre están alentando a éxito de sus acciones. (Goleman, 1996, p. 23)

Comunicación

Goleman nos dice que el diálogo, el intercambio de opiniones, saber escuchar entre las personas que trabajan en una institución es fundamental, porque de esa manera habrá una comprensión mutua y una comunicación sincera para un buen entendimiento y por ende el clima institucional se verá favorecido. (Goleman, 1996, p. 23)

El manejo de los conflictos

Las personas que trabajan en una institución deben tener la capacidad de negociar, resolver situaciones conflictivas, buscando soluciones que todos los trabajadores se sientan satisfechos. (Goleman, 1996, p. 23)

Liderazgo

En toda institución los trabajadores deben ejercer liderazgo para el logro de los objetivos, deben inspirar confianza, orientar a los empleados y a los equipos que los conforman; asimismo, saben tomar decisiones y lideran con el ejemplo, “Las personas observan en el líder como un espejo que irradia experiencia en el equipo, también puede movilizar a todo el equipo hacia buen clima emocional y organizacional.” (Goleman, 1996, p. 24)

5.1.2.2. Enfoques conceptuales

5.1.2.2.1. Clima institucional

Hay muchos conceptos sobre el clima institucional y sobre ello Chiavenato (2011) afirmó que: “las personas perciben el clima en diferentes modos.” (p. 464). Los seres humanos pueden observar de forma diferente el ambiente o clima, ya sea

positivo o negativo, dentro de la institución donde labora y esto producto de la interacción entre trabajadores, estudiantes y la comunidad educativa en general, resultado de múltiples situaciones informales y formales de la administración y de las relaciones de una a otra persona que exista dentro de la organización. Sabemos que donde hay un buen ambiente laboral existirá un buen clima y esto parte de la integración, cooperación, armonía, vivencias de los agentes educativos, el trato, la relaciones humanas, sociales, interpersonales y la gestión por parte de la dirección.

Desde la concepción de Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2006) afirmaron, todo trabajador percibe y se dan cuenta del ambiente existente en el espacio donde se encuentra, porque al relacionarse o interrelacionarse con los demás y la conducta que observa en cada persona es suficiente para evaluar la atmósfera y clima laboral donde está trabajando y por ello que le permite emitir juicio sobre el clima que percibe y el comportamiento en la institución” (Gibson, 2006, et al., p. 21) Asimismo, tener buenas actitudes, valores, costumbres y motivaciones por parte de los integrantes de la institución.

Según García, Rojas y Campos (2002) “El clima institucional se considera como la personalidad de las instituciones educativas” (p. 344). Es decir, el ambiente educativo. Se puede decir entonces que el clima institucional es un factor que involucra el comportamiento individual y por ende las relaciones humanas y de esta relación dependen las metas que quiere alcanzar la institución educativa.

De acuerdo a Sacca (2010) “Define que el ambiente de trabajo de manera directa o indirecta influye en la persona y la organización” (p. 18). Es decir, cada trabajador percibe e influye en el ambiente de una institución tanto favorable como desfavorable.

Asimismo, Méndez (2006) señala que cada persona define de manera diferente al clima institucional, de acuerdo a su pensamiento, “lo cual condiciona las interrelaciones que los trabajadores puedan tener dentro del ambiente de la

institución y de la organización, la conducta de cada integrante se verá condicionado ya sea de manera favorable o desfavorable” (p. 21)

Del mismo modo Brunet (2011)

Menciona que los agentes de toda institución ven el clima como un conjunto de características, las personas pueden actuar de manera responsable o irresponsablemente con sus empleados. “Las personas perciben el clima de acuerdo a los sucesos o situaciones que acontecen dentro de la organización y las características propias de cada individuo” (Brunet, 2011, p. 18)

De acuerdo a Chiavenato (2011), señala algunos elementos que se citan a continuación:

- Que todo ambiente de trabajo en una institución presenta características diferentes, pueden ser observadas de manera absoluta o indirecta, esto se verá reflejado en la conducta de los trabajadores dentro de la organización.

Por su parte el Ministerio de Educación (2007) nos dice cómo generar un clima institucional positivo:

- Promover la convivencia democrática respetando los derechos y cumpliendo los deberes y responsabilidades.
- Buscar y trabajar estrategias para solucionar conflictos que se presente en el ambiente laboral a través del diálogo, la buena comunicación oportuna, la mediación, negociación, etc.
- Reconocer a través de estímulos a los trabajadores de la institución.
- Evitar la discriminación, incentivar la práctica de valores como la tolerancia, la responsabilidad, el respeto, la cooperación, la solidaridad y el compromiso, etc.
- Trabajo colaborativo (equipo).

En la presente investigación se establecieron las dimensiones del clima institucional, las que Vásquez y Contreras (2017) a raíz de lo que menciona Gibson y sus Colaboradores, las cuales son: capacidad organizacional, comportamiento institucional y dinámica organizacional; las que se describen en los siguientes párrafos:

Comportamiento Institucional.

Define como procedimientos de normas, hábitos y rutinas propias de las acciones de las personas donde todos deben comprometerse y tener buena conducta dentro del ambiente laboral y desempeñar funciones y cargos, deben estar preparados para asumir sus roles que les corresponde. Nos dicen que la personalidad individual afecta el comportamiento institucional en ciertos grados. Las situaciones conflictivas que se presenta al interior de una institución, muchas veces es suscitado por enfrentamientos de las personas que lo conforman, pero con mayor repetición el conflicto de roles institucionales. Comportamiento, “nos dice que se define por las características psicológicas de los individuos dentro de ellas tener una buena personalidad, actitudes, percepciones, valores y una buena calidad de aprendizaje que demuestra” (Vásquez et al., 2017, p. 10)

Capacidad Organizacional.

Considerada como la capacidad que tiene la institución para usar los recursos en la ejecución de sus acciones, la organización maneja las relaciones humanas durante la gestión de procesos y la interacción en relación con el trabajo. El organigrama reconoce la estructura y los vínculos de cómo está conformada y rige una institución y su misión, así mismo los cargos y funciones que desempeñan los trabajadores y la economía dentro de las actividades diarias de la empresa, del mismo modo la institución tiene el manejo de relaciones externas y las interinstitucionales (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carde, y George, 2002).

Dinámica Institucional

Nava (2009) nos dice que es observada desde una apariencia social y psicológica y que la Escuela es un organismo donde los actores educativos interactúan, se plantean y detectan problemáticas en términos de obstáculos y buscan la solución a dichos actos que afecta el clima. Lo mencionado no se da solo en sucesos problemáticos o de conflictos, sino también en situaciones positivas y efectivas. “El nivel del dinamismo, el tipo de desplazamiento, está generado por la efectividad de estrategias, mecanismos a utilizar y la toma de decisiones como capacidad de acción que se desarrolla en la organización” (p. 11)

5.1.2.2. Relaciones humanas

A continuación, presentamos diferentes concepciones sobre las relaciones humanas ya que las relaciones entre los trabajadores, especialmente en el ambiente laboral, es un valioso estudio del contexto y sus integrantes, por ello definimos las relaciones humanas como la interacción e interrelación de los agentes de la comunidad educativa con su entorno social y físico.

Hay estudios que definen las relaciones humanas que el tener buena relación con los demás es un arte (Gálvez, 2002). Donde hay interacción entre las personas y buena relación, ante esta situación, estamos hablando del campo de las Relaciones Humanas. Consiguientemente el desarrollo de la capacidad de convivir de manera cordial y fraterna con las demás personas se convierte en el arte de vivir.

Nos dice que el éxito y la frustración de toda persona en cualquier nivel social, laboral, profesional y cultural corresponde a principios de la psicología social y clínica, todo ello va influir dependiendo en su mayoría del desarrollo integral de la personalidad, y del manejo de sus emociones como capacidad y excelente salud intelectual. (Gálvez, 2002, p. 6)

De acuerdo al autor Portel (1995) menciona que toda persona que practica buenos hábitos y cumple con las normas se convierten en útiles a la sociedad y con buenas relaciones humanas, por ello, es un motivo de agrado todo acto de comprensión y servicio, para las personas que lo llevan a la práctica” (p. 10). Es importante en la

sociedad y en toda institución que nuestro comportamiento como persona sea de beneficio para los trabajadores, el entorno, los amigos, familiares y público en general. Las relaciones humanas deben ser placenteras, de armonía e interacción con los demás.

Por otro lado, Davis y Newstrom (1995) nos dice que, en toda institución, las personas participan en grupos sociales y constantemente interactúan. Entonces las relaciones humanas son toda acción y actitud que resulta de las uniones entre equipos y personas. Todo ser humano es una persona altamente especial y diferenciada, que manifiesta su conducta y actitud con quienes se relaciona y se comunica por diferentes aspectos del trabajo.

En busca de aceptación, participación y comprensión, el ser humano trata de identificarse con otros y busca equipos conformados, para satisfacer sus beneficios y anhelos más inmediatos. “En su conducta influye el espacio donde interactúa y las diversas cualidades y las reglas informales que existen en diferentes grupos sociales” (Davis et al., 1995, p. 11)

Según Soria (2004) son los principios que gobiernan las relaciones entre las personas. También denominada “reglas de oro” porque dan solución a la mayoría de los problemas personales. Son las reglas que normalizan la interacción entre los individuos y las agrupaciones con los que se relaciona y de esa manera le conlleva al logro de buenas relaciones entre el director y sus empleados. “El objetivo de toda sociedad es vivir en desarrollo, pero con justicia y satisfacción” (p. 19). Dentro de las relaciones humanas hay normas que son muy fundamentales, porque va guiar y orientar a los trabajadores en el cumplimiento de reglas y esto se manifestará en las actitudes y conductas como camino hacia éxito de toda institución educativa.

Con referencia a las dimensiones para la variable relaciones humanas, las teorías que las refieren mencionan que dentro de las instituciones educativas se debe trabajar respetando al hombre como un ser social, que tiene sentimientos, emociones como el miedo, la tristeza, la alegría, así también deseos, aspiraciones,

necesidades, percepciones que les motiva llegar al éxito logrando sus objetivos, en esa línea, se describen las siguientes dimensiones:

Convivencia:

Se refiere a la habilidad para vivir en compañía de otras personas, con responsabilidad, respeto y llegando a consensos de las normas establecidas en determinadas instituciones. Los grupos humanos viven vinculados a la coexistencia armónica y pacífica en un mismo ambiente. Comparten constantemente con otras personas diferentes. Solucionan los problemas de manera constructiva e interactuando a través de la comunicación y el diálogo” (Romero, (2011, p. 11)

Las personas conviven comprendiendo las reglas establecidas por la sociedad, aceptar las diferencias, tener la capacidad de escucha, aprecio por los demás, cumplen los acuerdos previos, buenas actitudes entre los integrantes, cooperación, tolerancia, honestidad y siempre necesitan de otro integrante para aprender, compartir tareas, a pesar de que muchos piensan distinto al otro, no es fácil construir acciones en bienestar de los demás, solo los valores que se cultiva hará que la persona tenga la plena felicidad y equilibrio para manejar los conflictos y vivir en plena armonía.

Comunicación:

Es el acto de compartir, interactuar e intercambiar información entre las personas con el propósito de aportar ideas y recibirla a través de un receptor y un emisor utilizando diversos sistemas de símbolos, signos o códigos lingüísticos. Diálogo entre dos personas a través de los mensajes que perciben, puede haber dificultad en la comunicación por factores asociados a la carencia de escucha, es un medio o herramienta para entendernos los unos con los otros, como también la expresión o transmisión de las emociones y los sentimientos. (Dalton, 2007, p. 18)

Así mismo, Chiavenato (2006) dijo la comunicación involucra el proceso de transmisión de información y signos gráficos que ocurre de un individuo a otro;

“Del mismo modo, sostiene que las personas se relacionan con otras a través de pensamientos, valores, ideas, datos y actitudes. El intercambio de sentimientos, conocimientos une a las personas” (p. 65)

Actitud:

Las actitudes son los comportamientos cotidianos que se dan en diferentes circunstancias según ellas la persona queda bien o mal y dispuesto hacia él mismo y los demás; son reacciones ante los valores. “Ciertas regularidades de los sentimientos y pensamientos corresponden a la actitud de la persona como también a conducirse hacia algún aspecto del lugar o entorno” (Castro, 2002, p. 35)

Entonces se entiende que la persona tiene la predisposición estudiada y aprendida y a valorar o tener una conducta positiva o negativa. Las actitudes se aprenden, se adquiere y se modifica de acuerdo al grupo social que interactúa como: los amigos, compañeros, la escuela, la familia, a través de los medios informáticos, el equipo de trabajo.

5.2. Justificación

Este trabajo de investigación es muy recomendable desde el punto de vista teórico, porque el clima institucional tiene una gran implicancia en las Escuelas, sobre todo en los manejos de una buena gestión, avances y resultados educacionales en los estudiantes y demás agentes de la organización. Por otro lado, las teorías que respaldan la investigación como de Rensis Likert, Daniel Goleman, Abraham Maslow y Elton Mayo servirá de aporte e importancia para futuras investigaciones.

El clima institucional refleja las actitudes y valores de los integrantes o personas, que, de acuerdo a la naturaleza, los elementos se transforman, las acciones para organizar o mejorar deben ser debatidos entre todos los miembros que lo conforman, el grado de relación positiva que exista, favorecerá o reducirá la calidad educativa en una institución educativa; de allí la importancia de contar con el conocimiento adecuado y actualizado sobre su actuar en la institución.

Asimismo, en la justificación científica, el presente trabajo investigación constituye un aporte para la indagación y estudio sobre el clima institucional y sus dimensiones como la capacidad organizacional, comportamiento institucional y dinámica institucional

En la parte teórica aporta temas sobre las relaciones humanas sus dimensiones convivencia, comunicación y actitud, de esa misma manera se plantearon los cuestionarios que evaluaron las dos variables de acuerdo a la percepción de los estudiantes del IEESPP Chimbote.

La justificación metodológica tiene importancia para estudios o investigaciones futuras que se relacionen con este trabajo, porque sirve como antecedente y referente que guarden relación con este estudio realizado. También se utilizó el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental transversal, con instrumentos confiables y validados, así como el arribo de conclusiones a partir de los resultados procesados.

En lo práctico es beneficioso que exista un ambiente estimulante puesto que motiva a los estudiantes a resolver los aspectos desfavorables y potenciar los aspectos favorables, es por ello que el presente estudio realizado, permitió determinar la relación entre el clima institucional y las relaciones humanas según estudiantes del IEESPP Chimbote y los resultados alcanzados sirven de guía y orientación al personal directivo, administrativo, docente y estudiantes para lograr un buen clima deseable y buenas relaciones en la organización educativa.

Incluso en lo social, este estudio se efectuó con el propósito de constituir un aporte a la gestión institucional, en búsqueda de un clima favorable y mejorar las relaciones humanas entre los estudiantes y los demás agentes educativos; asimismo, se consideró, que, elementos como la comunicación involucra diversas interacciones como la transferencia de ideas, aportes, opiniones, diálogos e inquietudes; por lo que cumple un rol muy preponderante en los estudiantes, permitiendo conocerse e interrelacionarse entre ellos y los demás integrantes; bajo esa idea el estudio del clima institucional y las relaciones humanas permitió comprender las relaciones entre las variables y cómo estas favorecen la conducta y desempeño del estudiante, considerando que, la educación

desempeña una función social, por ello le permite educar a los habitantes para servir mejor a la sociedad.

5.3. Problema

En la realidad se observa en diversas instituciones educativas el Clima institucional y las relaciones humanas han sufrido una evolución en pro de beneficiar al factor humano. Actualmente en el mundo las relaciones humanas tienen principal preocupación por brindarles bienestar a los agentes educativos para que esto conlleve al alcance de los objetivos. Si un estudiante, docente, director, administrativo realiza sus actividades en un clima de trabajo cómodo, agradable, con trato digno, oportunidades de desarrollo personal y profesional tendrá la satisfacción de haberse realizado; si pasara todo lo contrario, estas personas serían obstáculo para la institución.

Precisamente, para la elaboración del presente informe, se tomó como referencia el inadecuado comportamiento, la actitud inapropiada, la falta de comunicación, la desmotivación, el divisionismo, etc., de los estudiantes y esto puede conllevar a reacciones negativas y al deterioro del clima institucional, así mismo observar, cómo estas reacciones pueden repercutir en las relaciones humanas entre los estudiantes de educación superior, en este caso materia de estudio.

Según Ministerio de Educación (2007) se debe practicar el estilo de convivencia democrático dentro de un ambiente de obediencia y respeto por los derechos humanos y el cumplimiento de deberes, obligaciones y responsabilidades por parte de la persona, solucionar problemas de manera armoniosa utilizando la negociación, mediación, consenso, etc. a través de estímulo, reconocimiento, valorar, respetar a las personas porque cada uno es diferente a los demás, cooperación y trabajo en equipo, así mismo fortaleciendo la integración, actitud de diálogo y escucha activa. Se observa en muchas instituciones educativas que entre estudiantes fomentan un clima institucional desfavorable y las relaciones humanas deterioradas muchas veces divididas. Dichas instituciones deben preocuparse más por conocer que tan motivados

se encuentran los estudiantes y si el clima institucional es adecuado para ellos. La conducta de los agentes educativos en la institución trae como consecuencia un ambiente que afecta tanto a las personas y los objetivos de la misma, hacer un esfuerzo conjunto y brindar un trato digno y cordial a sus agentes educativos. “Producto de la experiencia en los centros de educación superior se vivencia que entre estudiantes surgen problemas de ambiente tenso, que ocasiona relaciones interpersonales conflictivas y conllevando a un clima institucional desfavorable y las relaciones humanas deterioradas” (Minedu, 2007, p. 15).

De acuerdo a la problemática que existe en el país sobre el clima institucional y las relaciones humanas en las instituciones educativas superiores, se ha visto en los últimos años deteriorados, por mala calidad de servicio y el mal trato de los jefes, directores, docentes y conflictos entre estudiantes de las instituciones educativas.

En los tiempos actuales, el clima institucional viene cobrando gran significancia en las instituciones educativas superiores, debido a que los estudiantes, trabajadores y directivos reflexionen que solamente se conseguirá alcanzar una buena la calidad de servicio, al comprender y mejorar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas que operan dentro de una organización estudiantil, ello determinará la forma en que se está trabajando para lograr los propósitos institucionales. Sin embargo, esta preocupación muchas veces queda en el papel, ya que los centros superiores acogen estudiantes con muchos problemas personales, sumamente desequilibrados emocionalmente, esto a causa de conductas inapropiadas, y deterioro de relación interpersonal entre compañeros de estudio. Algunos docentes de dichas instituciones planifican acciones integradoras y socializadoras entre estudiantes; finalmente, no se llega a concretizar por la poca participación de estos.

Esta situación no es ajena en las instituciones educativas de nuestra región Ancash, siendo el caso de las Instituciones Educativas Superiores, se observa a estudiantes con relaciones humanas resquebrajadas, hay inconvenientes internos debido a factores propios de la persona y de los demás que influyen de manera negativa en el clima institucional y las relaciones humanas. Algunos estudiantes forman grupos para

enfrentarse entre ellos, se observa divisionismo, no existe trabajo en equipo, no hay un sistema colaborativo, ni de motivación, por lo contrario, se genera conflictos, intercambios de palabras inapropiadas de manera interna y externa.

Dentro de las instituciones educativas superiores locales se observa a estudiantes con problemas emocionales fuertes que traen consigo, esto conlleva a una inadecuada conducta, afectando las relaciones humanas, en algunos casos cada quién opta por hacer lo que le conviene hasta generando conflictos afectando la convivencia personal. Es urgente que las instituciones educativas superiores se preocupen por investigar cómo es el clima institucional, por lo que los actos de los individuos en el centro educativo forman muchas veces sucesos negativos que deteriora la imagen y la calidad de la educación. El clima institucional tiene influencia continua en la conducta de los agentes educativos. Toda organización debe convivir en un ambiente ordenado, de confianza y atractivo con el mínimo número de problemas. Trabajar acciones que se desarrolle la motivación, el respeto, la integración, interacción en los agentes educativos, con el afán de mejorar el servicio educativo, la convivencia, el buen trato y las relaciones humanas valorando el esfuerzo de cada integrante de la organización.

Por toda esta problemática se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual

Según Vásquez (2017) los colaboradores y clientes que se encuentran en el interior y exterior de la institución interpretan sobre los procesos y estructuras que suceden en el ambiente y el trabajo (p. 21). Por su parte Rojas (2010) define que los actores observan como un conjunto de características del ambiente de trabajo y tomadas como elemento primordial de influencia en la conducta de la persona (p. 13).

Definición operacional

Contempla la evaluación de las dimensiones comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional. La variable será medida empleando el cuestionario valorando cada uno de los ítems con una escala tipo Likert, obteniendo establecer una escala para sus niveles como son: Bajo, medio y alto.

5.4.2. Variable 2: Relaciones humanas

Definición conceptual

Soria (2004) dice las personas se relacionan y se gobiernan a través de un conjunto de principios y reglas que solucionan todas las dificultades humanas. Es decir, son vínculos que se generan entre los individuos de manera espontánea con actitudes y conductas por la calidad humana.

Definición operacional

Fue medido a través de las dimensiones de la variable donde se evalúa la Convivencia, la comunicación y la actitud empleando el cuestionario que valora cada uno de los ítems con una escala tipo Likert, donde se establece una escala para los niveles: Bajo, medio y alto.

5.4.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento o institucional	Valora	1. ¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?
		Actitud	2. ¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?
		Desempeño personal	3. ¿Cómo califica el nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?
	Capacidad organizacional	Organiza	4. ¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?
		Manejo de grupo	5. ¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos para organizar una actividad?
		Trabajo en equipo	6. ¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?

	Dinámica institucional	Motiva	7. ¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?
		Trabaja	8. ¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?
		Actuación	9. ¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
RELACIONES HUMANAS	Convivencia	Respeto	1. ¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?
		Relaciones interpersonales	2. ¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?
		Aceptar	3. ¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?
	Comunicación	Asertiva	4. ¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?
		Dialoga	5. ¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?
		Escucha activa	6. ¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los estudiantes?
	Actitud	Humanizar	7. ¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?
		Disposición	8. ¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?
		Interacción	9. ¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?

5.5. Hipótesis

Existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote en el

año 2018.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel del clima institucional en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote en el año 2018.
- Identificar el nivel de relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote en el año 2018.
- Establecer la relación entre las dimensiones del clima institucional y las relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote en el año 2018.

6. METODOLOGÍA

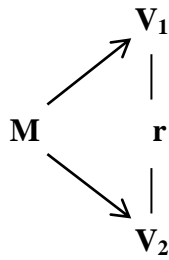
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

6.1.1. Tipo de investigación

El estudio corresponde a la investigación descriptiva – Correlacional, tipología según Hernández, Fernández y Baptista (2010), describe la relación entre dos o más categoría, concepciones o variables en un momento determinado y que pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad; en el caso del presente estudio la relación se presenta en las variables clima institucional y las relaciones humanas.

6.1.2. Diseño de investigación.

La investigación asumió como el no experimental - transeccional - correlacional, que según señala Hernández, et al. (2010), el estudio se ejecutó sin manipular variables, su intención es observar el fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para luego analizar su relación. La representación gráfica del diseño es el siguiente:



Donde:

M : muestra

V₁: Clima Institucional.

r : Relación entre variables.

V₂ : Relaciones humanos

6.2. Población y muestra

6.2.1. Población

Para Hernández, et al. (2010), indica que, es el conjunto de sujetos al cual se pretende ejecutar el estudio, la misma que estuvo conformada por 302 estudiantes del IESPP Chimbote, cuyas características son en su mayoría mujeres, con una edad promedio entre 18 y 36 años.

6.2.2. Muestra

De acuerdo con los escritos de Hernández, et al. (2010), representa a la población conservando sus características, en el presente estudio estuvo conformado por 110 estudiantes del programa de estudios de Educación Inicial IV “A”, IV “B”, VI, VIII y X ciclo del IESPP Chimbote, según se indica en la siguiente tabla:

Programa de estudios Educación Inicial	Sexo	N° de estudiantes
	F	
Inicial IV “A”	27	27
Inicial IV “B”	25	25

Inicial VI	29	29
Inicial VIII	14	14
Inicial X	15	15
Total	110	

Con referencia a los criterios de selección de la muestra, se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, en consecuencia, tomando en cuenta los estudiantes de la carrera profesional en los cuales la investigadora desarrolla su labor docente.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnicas de investigación

Se consideró emplear la entrevista, es una técnica que se utilizó en la investigación y permite recabar datos; se entiende como el diálogo que se da entre dos o más sujetos, donde intercambian opiniones e ideas a través de la conversación como el fin de la indagación. Adopta la forma de una plática coloquial (Díaz, Turrucó, Martínez y Valera, 2013)

6.3.2. Instrumentos de investigación

Para el presente estudio, un instrumento, es un documento donde contiene una serie de ítems que los estudiantes respondieron, se aplicó a 110 estudiantes de Educación Inicial IV “A”, IV “B”, VI, VIII y X ciclo del IESPP Chimbote, empleando el muestreo no probabilístico por conveniencia, eligiendo una de las cinco alternativas según criterio personal

1	2	3	4	5
Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

– Cuestionario de clima institucional

Para la validez del instrumento (cuestionario) se empleó la técnica de “Juicio de expertos”, contando con la participación de tres docentes formadores y

profesionales los cuales manifestaron que, si tenían buena redacción, coherencia con las variables, dimensiones, indicadores y las preguntas respectivamente, opinaron de manera favorable la Dra. Diana Paola Pariona Huamán, Mg. Santos Valentín Valera Rodríguez y Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote. Asimismo, fue sometido a procedimientos de confiabilidad a través de una prueba piloto, donde los datos recopilados fueron procesados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach con un valor de fiabilidad de 0,784 que indica su alto valor de confianza. El instrumento quedó constituido por 9 ítems, los resultados se organizaron a la luz de los siguientes niveles:

Nivel	Clima institucional
Bajo	9 – 21
Medio	22 – 33
Alto	34 – 45

– **Cuestionario de relaciones humanas.**

El cuestionario para la evaluación de las relaciones humanas fue de elaboración de la investigadora; motivo por el cual, se sometió a proceso de validación mediante consulta a expertos, siguiendo los mismos procedimientos señalados en el instrumento anterior. Asimismo, fue sometido a procedimientos de confiabilidad a través de una prueba piloto, donde los datos recopilados fueron procesados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach con un valor de fiabilidad de 0,821 que indica su alto valor de confianza. El instrumento quedo constituido por 9 ítems, los resultados se organizaron a la luz de los siguientes niveles:

Nivel	Relaciones humanas
Bajo	9 – 21
Medio	22 – 33
Alto	34 – 45

6.4. Técnicas de procesamiento y análisis de información

Para el tratamiento estadístico de los resultados del presente trabajo de investigación titulada “Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Chimbote”, las técnicas estadísticas que se utilizaron para el desarrollo de la información fueron la distribución de los datos en tablas de frecuencia y porcentajes, presentando los gráficos de barras respectivas de esta tabulación y los resultados, los mismos que indican los niveles respectivos. Además, se redacta la interpretación, indicando el nivel obtenido.

Antes de calcular la relación entre las variables, se evaluó la distribución normal de los datos, mediante la prueba paramétrica Kolmogorov - Smirnov por considerarse una muestra superior de 50 sujetos, obteniéndose como resultados que $p < 0,05$ de este modo se asume como una distribución no normal y se recomienda el uso de coeficiente de relación r de Spearman.

Luego desarrollamos la estadística inferencial, para este caso se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, tomándose la decisión respectiva de rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna determinando que existe relación alta entre las variables Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del IESPP Chimbote”.

Para la interpretación de relación, se empleó el cuadro siguiente:

VALOR DE “r”	CORRELACIÓN
- 0,90	Negativa muy fuerte
- 0,75	Negativa considerable
- 0,50	Negativa media
- 0,25	Negativa débil
- 0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación entre las variables
+ 0,10	Positiva muy débil
+ 0,25	Positiva débil
+ 0,50	Positiva media
+ 0,75	Positiva considerable
+ 0,90	Positiva muy fuerte
+ 1,00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández, et al. (2014). *Metodología de la investigación*

7. RESULTADOS

Tabla 1

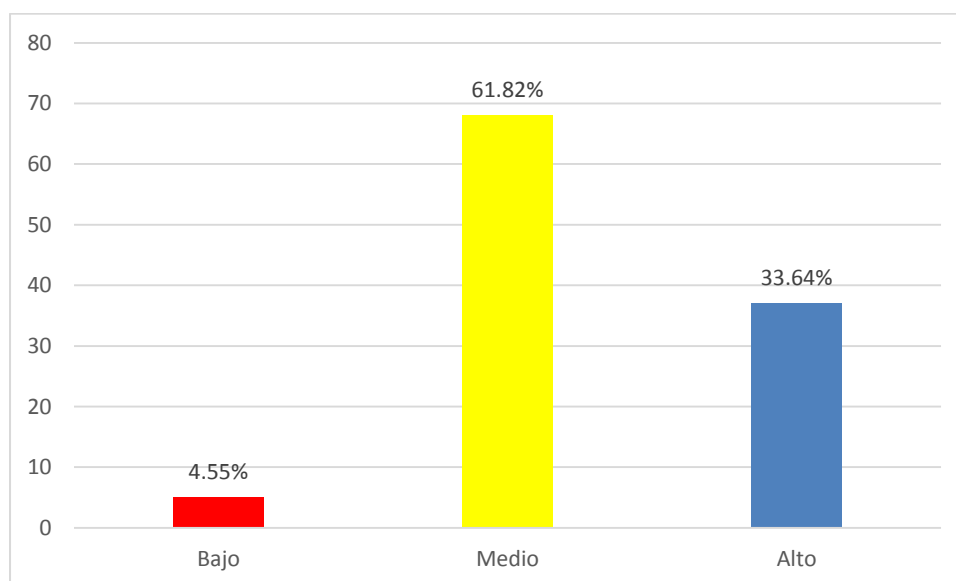
Nivel en la variable Clima Institucional en estudiantes del IESPP Chimbote.

Nivel	Fi	%
Bajo	05	4.55
Medio	68	61.82
Alto	37	33.64
Total	110	100

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes del IESPP Chimbote.

Figura 1

Nivel porcentual en la variable Clima Institucional en estudiantes del IESPP Chimbote.



Fuente: Tabla 1.

Como se vemos en los datos presentados en la tabla y figura 1, de los 110 estudiantes que se entrevistó, 05 estudiantes que representan el 4.55% indican un clima institucional de nivel bajo, 68 estudiantes que representan el 61.82% indican un nivel medio y 37 estudiantes que representan el 33.64% indican un nivel alto, es decir se considera en esta variable se caracteriza por ser de nivel medio.

Tabla 2

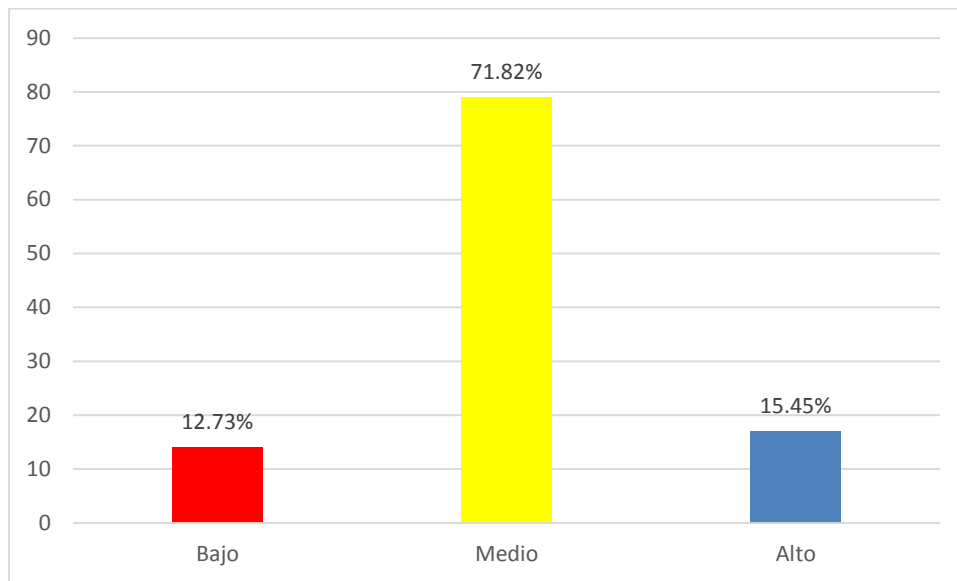
Nivel en la variable Relaciones Humanas en estudiantes del IESPP Chimbote.

Nivel	Fi	%
Bajo	14	12.73
Medio	79	71.82
Alto	17	15.45
Total	110	100

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes del IESPP Chimbote.

Figura 2

Nivel porcentual en la variable Relaciones Humanas en estudiantes del IESPP Chimbote.



Fuente: Tabla 2.

Como se visualiza en los datos presentados en la tabla y figura 2, de los 110 estudiantes que se les entrevistó, 14 estudiantes que representan el 12.73% indican un nivel bajo para las relaciones humanas, 79 estudiantes que representan el 71.82% indican un nivel medio y 17 estudiantes que representan el 15.45% indican un nivel alto; es decir, la variable analizada se caracteriza por ser de nivel medio.

Tabla 3

Prueba de normalidad para las variables clima institucional y relaciones humanas

Kolmogorov-Smirnov		
Estadístico	gl	Sig.

Clima institucional	,060	110	,047
Relaciones humanas	,026	110	,028

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 3 la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables evaluadas, seleccionada por tratarse de una muestra superior a 50 sujetos, indica valores de significancia igual a $p=0,047$ en clima institucional y $p=0,028$ en relaciones humanas con lo cual se demuestra que no hay distribución normal en los datos de las variables y se recomienda el uso del Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de Clima institucional con Relaciones Humanas en el IESPP Chimbote

Correlación Rho de Spearman		Relaciones humanas
Comportamiento institucional	Coeficiente de correlación	0,762*
	Sig. (bilateral)	,001
	N	110
Capacidad organizacional	Coeficiente de correlación	0,684*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	110
Dinámica institucional	Coeficiente de correlación	0,771*
	Sig. (bilateral)	,011
	N	110

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

De acuerdo con lo indicado en la tabla 4, que con la aplicación de la correlación Rho de Spearman para la relación entre las dimensiones de Clima institucional con Relaciones Humanas en el IESPP Chimbote se obtiene que comportamiento institucional presenta un valor $r=0,762$ indicándose como una relación positiva considerable con las relaciones humanas; mientras que la capacidad organizacional presenta un valor $r= 0,684$ indicándose como una relación positiva media con las relaciones humanas y la dimensión dinámica institucional un valor $r= 0,771$ indicándose como una relación positiva considerable con las relaciones humanas.

Tabla 5

Relación entre Clima institucional y Relaciones Humanas en el IESPP Chimbote

Correlación Rho de Spearman		Relaciones humanas
Clima institucional	Coefficiente de correlación	0,754*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

Según indica la tabla 5, siguiendo la sugerencia de aplicación de la correlación Rho de Spearman es de 0,754 es decir, el clima institucional tiene relación positiva considerable con las Relaciones Humanas; asimismo, el dato presentado se ve confirmado con el valor de significancia de $p=0,000$ inferior al valor bilateral de nivel 0,01 con lo cual, se confirma el planteamiento propuesto en la hipótesis de investigación, existe relación significativa entre las variables.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la actualidad es conveniente que las instituciones en especial las educativas tengan en cuenta que sus docentes y estudiantes desarrollen su labor en adecuados climas institucionales; así como evidencien óptimas relaciones interpersonales entre ellos; del modo, que los objetivos institucionales establecidos en la visión y misión institucional se logren y evidencien en los plazos establecidos; es en esa línea que a través de la presente investigación se buscó establecer la relación entre el clima institucional y las relaciones humanas para lo cual se aplicaron instrumentos y procedimientos estadísticos apropiados cuyos resultados se discuten en los párrafos siguientes:

Con referencia a los resultados para el objetivo general que se orientó a determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote, los cuales evidencian que un valor $r=0,754$ indica que el clima institucional tiene relación positiva considerable con las relaciones humanas; dato que es confirmado con el valor de significancia de $p=0,000$ inferior al valor bilateral de nivel 0,01 reafirmando la relación significativa entre las variables, al respecto se puede verificar la relación con lo indicado en la tesis de Bazán (2018), quien señala como parte de sus conclusiones que el clima institucional es un factor altamente influyente en el desempeño docente y en el aprendizaje escolar, por lo cual coincidimos que sus efectos van más allá de las relaciones humanas; de igual modo, Silverio (2018), indica entre sus conclusiones que a mejor clima institucional mejor serán la calidad de servicio a los usuarios, dado que las personas que laboran en la institución trabajan con mayor entusiasmo y dedicación.

Respecto a lo mencionado, desde la experiencia adquirida como docentes se puede asumir que en la actualidad las instituciones se preocupan por mantener climas institucionales adecuados, ya que distintos estudios han demostrado su aporte a diversos factores o elementos que forman la organización; pero, se considera a la vez que un factor primordial son las relaciones humanas; de allí que se tenga especial cuidado en estas dos dimensiones de la organización; al respecto se puede ubicar en el marco teórico lo señalado por García, Rojas y Campos (2002) quienes refieren que el clima institucional es una variable que involucra el comportamiento individual y por ende a

las relaciones humanas y de esta relación dependen las metas que quiere alcanzar la institución educativa.

Referente al objetivo orientado a identificar el nivel del clima institucional en estudiantes del IESPP Chimbote, los resultados presentados evidencian que de los 110 estudiantes que se entrevistó, el 4.55% indican un clima institucional de nivel bajo, el 61.82% indican un nivel medio y el 33.64% indican un nivel alto; es decir la variable se caracteriza por ser de nivel medio; información que se relativa a lo presentado por Lozada (2013) en la tesis sobre la evaluación del clima institucional, en sus datos procesados demuestra la existencia de algunos puntos débiles como la escucha, el diálogo, la apertura a las críticas y, sobre todo, la participación; situación ratificada por Ubillús y Sardón (2016), para quienes la variable Clima institucional se califica como de nivel medianamente positivo, coincidiendo en ese sentido en las dificultades para contar con un clima institucional apropiado.

Asimismo, desde la experiencia adquirida como docentes se puede asumir que la presencia de climas institucionales apropiados son necesarios para el funcionamiento, sin embargo, las diferencias de pensamientos, de ideologías, hace que muchas veces los resultados no sean los idóneos, pero cuando hay voluntad de cambio se puede superar las diferencias, situación que es entendida y asumida por quienes tienen la responsabilidad de conducir la institución, al respecto se puede ubicar en el marco teórico lo señalado por Sacca (2010) para quien el Clima Institucional se define como la percepción del sujeto sobre el ambiente de trabajo en el cual se desarrolla, sea de manera directa o indirecta, dentro de la organización.

Con relación al objetivo orientado a identificar el nivel de relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote los resultados presentados muestran que de los 110 estudiantes que se les entrevistó, el 12.73% indican un nivel bajo para las relaciones humanas, el 71.82% indican un nivel medio y el 15.45% indican un nivel alto; es decir, la variable analizada es de nivel medio; datos similar es indicado por Llacta y Sánchez (2012), en la tesis sobre factores que influyen en las relaciones humanas, hace hincapié que una situación desfavorable son los inadecuados climas institucionales, por tener una

estrecha relación, afectando las relaciones humanas entre los trabajadores de la institución.

Sobre lo mencionado, desde la experiencia adquirida como docentes se puede asumir que las relaciones humanas favorecen arduamente el desempeño de los trabajadores en las organizaciones, en el caso de las instituciones educativas, las relaciones entre docente, favorece no solo el desempeño individual, sino también el grupal, permitiendo alcanzar las metas instituciones en el menor tiempo; al respecto se puede ubicar en el marco teórico lo señalado por Portel (1995) quien menciona que las relaciones humanas son las normas y hábitos que nos convierten en personas útiles y agradables a nuestros semejantes, representando todo acto de comprensión y servicio, en un motivo de satisfacción para quien lo practica.

Con referencia al objetivo indicado para establecer la relación entre las dimensiones del clima institucional y las relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote los resultados muestran que la dimensión comportamiento institucional presenta una relación positiva considerable con las relaciones humanas ($r=0,762$); mientras que la capacidad organizacional presenta una relación positiva media con las relaciones humanas ($r= 0,684$) y la dimensión dinámica institucional una relación positiva considerable con las relaciones humanas ($r= 0,771$), con lo cual se evidencia altos niveles de relación entre ambas variables; dato que se muestra relativo a lo presentado por Chica (2015) que en su tesis indica que la percepción de los trabajadores hacia la Compañía es un factor indispensable para alcanzar altos rendimientos; teniendo un adecuado ambiente de trabajo para la ejecución de sus acciones; que cuando los integrantes perciben a la organización de manera óptima, desarrollan sus actividades diarias con eficiencia; por lo cual es necesario favorecer también las buenas relaciones interpersonales y cordialidad entre los integrantes del equipo, que conlleve a alcanzar un excelente clima organizacional.

Sobre lo mencionado, desde la experiencia adquirida como docentes se puede asumir que los diversos factores y dimensiones que forman parte del clima institucional, favorecen indistintamente las relaciones humanas por lo cual al abordar la problema de

la organización es necesario contemplar los diferentes elementos, ya que además de las relaciones humanas se verán favorecidos los desempeños, el logro de los objetivos e incluso reflejarse en la calidad educativa; al respecto se puede ubicar en el marco teórico lo señalado por Gibson et al. (2006), para quienes las personas se comportan de acuerdo al clima que perciben, el nivel de las relaciones de los actores educativos, siendo esta situación un condicionante para el adecuado comportamiento en la institución.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

A partir de los resultados presentados se señalan como conclusiones de la investigación los siguientes:

El clima institucional tiene relación positiva considerable con relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote de acuerdo al Rho de Spearman de 0,754 con el valor de significancia de $p=0,000$ inferior al nivel bilateral 0,01 indicados en la tabla 5, confirmándose los planteamientos propuestos en la hipótesis de investigación.

El clima institucional en estudiantes del IESPP Chimbote presenta un 61.82% para el nivel medio, 33.64% en el nivel alto y 4.55% en el nivel bajo, señalado en la tabla 1; con lo cual se afirma que la variable se caracteriza por ser de nivel medio.

Las relaciones humanas en estudiantes del IESPP Chimbote presenta 71.82% para el nivel medio, 15.45% en el nivel alto y 12.73% en el nivel bajo; señalados en la tabla 2; ante lo cual se asume que la variable analizada se caracteriza por ser de nivel medio.

La relación entre las dimensiones del clima institucional y las relaciones humanas presenta como resultados que el comportamiento institucional relación positiva considerable con un valor $r=0,762$; la capacidad organizacional presenta una relación positiva media con un valor $r= 0,684$ y la dimensión dinámica institucional una relación positiva considerable con un valor $r= 0,771$ según lo indica la tabla 4.

9.2. Recomendaciones

Después de un arduo y trabajo de investigación se recomienda a futuros investigadores los siguientes:

- Realizar estudios de investigación en Clima Institucional en agentes educativos del IESPP Chimbote, con el propósito de conocer el comportamiento de los trabajadores de la Institución y contribuir con planes de mejora.
- Seguir fortaleciendo las relaciones humanas entre los agentes educativos, a fin de afianzar el compromiso, buen clima institucional y el buen comportamiento personal de los estudiantes.
- A otros investigadores ahondar en la materia, planteando alternativas viables de solución que se adecuen a la realidad institucional, considerando los procesos actuales de adecuación institucional a estándares de calidad.

10. AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón al Señor por la vida, por su grandeza espiritual e intelectual que me impulsó desarrollar este trabajo de indagación con mucha paciencia y esfuerzo dedicado. Agradecer a los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada San Pedro, por su orientación, guía y experiencia de enseñanzas compartidas, a mi adorada familia en especial a mi esposo Gabino Pedro García Bravo y mi querido hijo Braxon Jhordan García Bravo por su apoyo y comprensión; a mi querida hija Lady Pierina García Bermúdez, desde el cielo iluminó mi camino para culminar con éxito esta investigación

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazán, H. (2018). *El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13810/B%C3%A1zan_LHA.pdf?sequence=4
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II"*.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence>
e
- Brunet, L. (2011). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Caicedo, N., (2010), *Tratamiento de la escuela de relaciones humanas (trabajos paralelos y posteriores a Elton Mayo), desde algunas perspectivas contemporáneas*. (Tesis de maestría en administración). Universidad Nacional de Colombia. Manizales.
- Castro, J. (2002). *Análisis de los componentes actitudinales de los docentes hacia la enseñanza de la matemática* (Cap.2).
<http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8906/02CapituloParteI.pdf?sequence=3>

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición. McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4188/Mamani_Vilca_Wilfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos: Las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1984). *Administración de los recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill. 5ta. Edición. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanos-5-ed/9789584100375/706808>
- Chica, W. (2015). *El Clima Institucional y su influencia en el estrés laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Swedden*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7435/1/T-UCE-0007-309i.pdf>
- Dalton, G. (2007). *Relaciones Humanas*. Tercera Edición.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4188/Mamani_Vilca_Wilfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davis, K. y Newstrom, J. (1995). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. Octava Edición. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, L., Turrucó, U., Martínez, M., y Valera, M. (2013). *La entrevista recurso flexible y dinámico*.
http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20_EN

TREVISTA.pdf

Diccionario de la Real Academia. (2018). <https://es.thefreedictionary.com/clima>

Gálvez, S. (2002). *Las relaciones Humanas en la Administración Educativa*. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_1566.pdf

García, N., Rojas, M., y Campos, N. (2002). *La Administración Escolar*. Universidad de Costa Rica. https://books.google.com.pe/books?id=Kc-_rtXWipkC&pg=PA344&dq=clima+institucional+conceptos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiy_8qGxrfgAhXNqlkKHWCVAgwQ6AEIJzAA#v=onepage&q=clima%20institucional%20conceptos&f=false

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2006). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos*. 12a ed. McGraw Hill.

Gibson, y sus colaboradores. (1984). *Clima organizacional*. <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacionalaula.shtml>

Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Kairós.

Goleman, D. (1996). *Temas para Educar. Inteligencia Emocional*. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Kairós.

<https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional+daniel+goleman+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwiZoLTr3p7gAhW11FkKHaYMC9kQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. MC GRAW HILL. <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. D.F: Mc Graw Hill Interamericana

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. D.F: Mc Graw Hill Interamericana

Likert, R. (1986). *Gestión y Estrategias del Clima Laboral*. <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=PT23&dq=likert+1986+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzgdPc1oLgAhURnOAKHQizDmAQ6AEINDAC#v=onepage&q=likert%201986%20clima%20organizacional&f=false>

Likert, R. (1967). *Manual de Recursos Humanos*. UOC. <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA195&dq=likert+1967+tipos+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDmrw2ILgAhVNm->

AKHQnPA0YQ6AEIJzAA#v=onpage&q=likert%201967%20tipos%20de%20clima%20organizacional&f=false

Llacta, A., y Sánchez, C. (2012). *Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012.*
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7755/Llacta_ZAG-S%C3%A1nchez_ECA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lozada, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. Ecuador.*
https://www.researchgate.net/publication/318240615_Impacto_de_los_estilos_de_liderazgo_en_el_clima_institucional_del_Bachillerato_de_la_Unidad_Educativa_Maria_Auxiliadora_de_Riobamba

Lusthaus, Ch., Adrien M., Anderson, G., Carde, F., y George, M. (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño.*
http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_webOrg.pdf

Mayo, E. (1932). *Teoría de la Relaciones Humanas.*
<https://books.google.com.pe/books?id=XPLV3n3UY50C&pg=PA52&dq=TEOR%C3%8DA+DE+RELACIONES+HUMANAS+DE+ELTON+MAYO+1932&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEgIqS9IbgAhUhqlkKHQYZCPsQ6AEIWjAJ#v=onpage&q=TEOR%C3%8DA%20DE%20RELACIONES%20HUMANAS%20DE%20ELTON%20MAYO%201932&f=false>

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad.* Díaz de Santos.

<https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=MASLOW+TEOR%C3%8DA+DE+LA+MOTIVACI%C3%93N+HUMANAS+1993&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiVmtfXgofgAhXF1FkKHQckCGQQ6AEIJzAA#v=onepage&q=MASLOW%20TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20MOTIVACI%C3%93N%20HUMANAS%201993&f=false>

Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional*. Universidad del Rosario.
<https://core.ac.uk/download/pdf/86439949.pdf>

Ministerio de Educación (2007). *Participación y clima Institucional. Módulo 3*.
<https://es.scribd.com/doc/31726435/CLIMA-INSTITUCIONAL-CONVIVENCIA>

Nava, H. (2009). *Clima Institucional*.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/148/VASQUEZ-CONTRERAS-Clima-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Portel, A. (1995). *Relaciones Humanas*. <https://vdocuments.mx/relaciones-humanas-en-el-proceso-administrativo.html>

Rojas, J. (2010). *Clima institucional*. <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

Romero, F. (2011). *La convivencia desde la diversidad*. Universidad Nacional de Colombia.
http://www.bienestar.unal.edu.co/wp-content/uploads/2015/05/Convivencia_Desde_la_Diversidad.pdf

- Saccca, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40817328/Saccca_cj.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1550031731&Signature=x5oKvIQ%2FIu9Dgi2gavhxHInwXOo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSaccca_cj.pdf
- Silverio, I. (2018). *Clima institucional y calidad de servicio según padres de familias del centro de desarrollo integral de la familia*. 2018.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23957>
- Soria, V. (2004). *Las relaciones Humanas*. Limusa.
https://books.google.com.pe/books?id=xlmNgBMLfsC&pg=PA19&dq=las+relaciones+humanas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwivg_LCzfLIAhVLwlkKHeRvDksQ6AEIQzAE#v=onepage&q=las%20relaciones%20humanas&f=false
- Ubillús, J., Sardón, N. (2016). *La solidaridad como valor organizacional y el clima institucional en la división médico legal II de la provincia de Mariscal Nieto, Moquegua*. Año 2016.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1312/tesis%20-%20ubillus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, I., y Contreras, L. (2017). *Clima Institucional*. Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/148/VASQUEZ-CONTRERAS-Clima-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

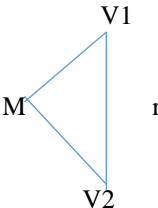


ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018
AUTOR: Elena Bermúdez Reyes

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018?	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018.</p>	Existe una relación de influencia entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes	Variable 1: Clima institucional	CLIMA INSTITUCIONAL <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comportamiento institucional ➤ Capacidad organizacional
VARIABLES de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – 2018?	<p>TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de relación del clima institucional en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018. • Identificar el nivel de relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018. • Establecer la relación entre el clima institucional y las relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2008, se asocian. 	<p>POBLACION Y MUESTRA del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, 2018.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámica institucional
			Variable 2: Relaciones humanas	RELACIONES HUMANAS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia ➤ Comunicación ➤ Actitud

ANEXO N° 2. MATRIZ DE COHERENCIA METODOLÓGICA

V1: Clima Institucional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional	POBLACIÓN: Estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018	Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental y bibliográfico: • Entrevistas • Test 	TÉCNICA DE CONTRASTACIÓN Estadística descriptiva: Cuadro de frecuencia absoluta y relativa Gráficos de barras
V2: Relaciones Humanas	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Formalización:  Donde: M : muestra de investigación V1 : Clima Institucional V2 : Relaciones Humanas r : Coeficiente de correlación	MUESTRA: Se consideró un total de 110 estudiantes de Educación Inicial IV “A”, IV “B”, VI, VIII, y X ciclo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018	Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios. • Escala de Likert 	Estadística inferencial Chiccuadrado

TÍTULO: Clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

AUTOR: Elena Bermúdez Reyes

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

La encuesta es anónima. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente, eligiendo una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta las opciones de respuesta.

1	2	3	4	5
Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

N°	ITEMS	Alternativas de respuesta				
		1	2	3	4	5
1	¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?					
2	¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?					
3	¿Cuál es nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?					
4	¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?					
5	¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos para organizar una actividad?					
6	¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?					
7	¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?					
8	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?					
9	¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?					

ANEXO N° 4.
CUESTIONARIO RELACIONES HUMANAS

La encuesta es anónima. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y conteste sinceramente, eligiendo una de las cinco alternativas según su criterio, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta las opciones de respuesta.

1	2	3	4	5
Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

N°	ITEMS	Alternativas de respuesta				
		1	2	3	4	5
1	¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?					
2	¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?					
3	¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?					
4	¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?					
5	¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?					
6	¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los estudiantes?					
7	¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?					
8	¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?					
9	¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?					

**ANEXO N° 5 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Institucional y Relaciones Humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público
Chimbote - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Valora	¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?									
		Actitud	¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?									
		Desempeño personal	¿Cuál es nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?									
	Capacidad organizadora	Organiza	¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?									
		Manejo de grupo	¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos?									

			para organizar una actividad?										
		Trabajo en equipo	¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?										
	Dinámica institucional	Motiva	¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?										
		Trabaja	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?										
		Actuación	¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?										
	RELACIONES HUMANAS	Convivencia	Respeto	¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?									
Relaciones interpersonales			¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?										
Aceptar			¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?										
Comunicación		Asertiva	¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?										
		Dialoga	¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?										
		Escucha activa	¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los										

			estudiantes?									
Actitud	Humanizar	¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?										
	Disposición	¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?										
	Interacción	¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?										



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

INVESTIGADOR

Elena Bermúdez Reyes

CIUDAD

Nuevo Chimbote

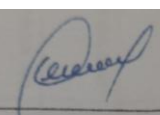
2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | |
|------------|----------------------------|------------------------------------|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES | PARIONA HUAMAN, DIANA PAOLA |
| II | GRADO ACADÉMICO | DOCTOR EN EDUCACIÓN |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE | 7 años |

4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: El instrumento es válido para su aplicación.

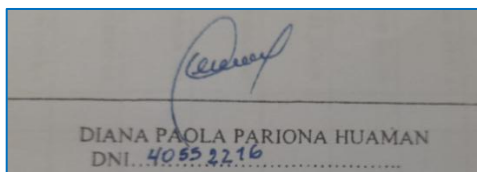


DIANA PAOLA PARIONA HUAMAN
DNI... 4055 2216

5. OPINÓN DEL EXPERTO:

Es aplicable y aguarda relación con las variables, dimensiones e indicadores.

Nuevo Chimbote, 5 de setiembre del 2018



Firma y N° de DNI del experto

**ANEXO N° 5. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Institucional y Relaciones Humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Valora	¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?	X		X		X		X		
		Actitud	¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?	X		X		X		X		
		Desempeño personal	¿Cuál es nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?	X		X		X		X		
	Capacidad organizacional	Organiza	¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?	X		X		X		X		
		Manejo de grupo	¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos para organizar una actividad?	X		X		X		X		

		Trabajo en equipo	¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?	X		X		X		X		
	Dinámica institucional	Motiva	¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?	X		X		X		X		
		Trabaja	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?	X		X		X		X		
		Actuación	¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?	X		X		X		X		
RELACIONES HUMANAS	Convivencia	Respeto	¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?	X		X		X		X		
		Relaciones interpersonales	¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?	X		X		X		X		
		Aceptar	¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?	X		X		X		X		
	Comunicación	Asertiva	¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?	X		X		X		X		
		Dialoga	¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?	X		X		X		X		
		Escucha activa	¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los estudiantes?	X		X		X		X		

	Actitud	Humanizar	¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?	X		X		X		X		
		Disposición	¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?	X		X		X		X		
		Interacción	¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

INVESTIGADOR

Elena Bermúdez Reyes

CIUDAD

Nuevo Chimbote

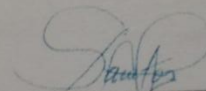
2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | |
|------------|----------------------------|--|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES | SANTOS VALENTÍN VALERA RODRIGUEZ |
| II | GRADO ACADÉMICO | MAGISTER EN DOCENCIA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE | 36 años |

4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: El instrumento es válido para su aplicación.

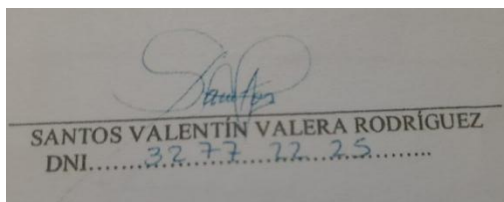


SANTOS VALENTÍN VALERA RODRÍGUEZ
DNI.....32772225.....

5. OPINÓN DEL EXPERTO:

Se comprueba que el instrumento es confiable porque guarda relación con las dimensiones, variables e indicadores de la investigación.

Nuevo Chimbote, 10 de setiembre del 2018



SANTOS VALENTÍN VALERA RODRÍGUEZ
DNI.....32772225.....

Firma y N° de DNI del experto

**ANEXO N° 5 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Institucional y Relaciones Humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Valora	¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Actitud	¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?	✓		✓		✓		✓		
		Desempeño personal	¿Cuál es nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
	Capacidad organizacional	Organiza	¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?	✓		✓		✓		✓		
		Manejo de grupo	¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos para organizar una actividad?	✓		✓		✓		✓		

		Trabajo en equipo	¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
	Dinámica institucional	Motiva	¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Trabaja	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?	✓		✓		✓		✓		
		Actuación	¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS	Convivencia	Respeto	¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Relaciones interpersonales	¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Aceptar	¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?	✓		✓		✓		✓		
	Comunicación	Asertiva	¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Dialoga	¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?	✓		✓		✓		✓		
		Escucha activa	¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los estudiantes?	✓		✓		✓		✓		

	Actitud	Humanizar	¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?	✓		✓		✓		✓		
		Disposición	¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?	✓		✓		✓		✓		
		Interacción	¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?	✓		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima Institucional y Relaciones Humanas en Estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018

INVESTIGADOR

Elena Bermúdez Reyes

CIUDAD

Nuevo Chimbote

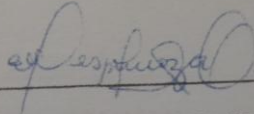
2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote - 2018.

3. DATOS DEL EXPERTO:

- | | | |
|------------|----------------------------|---|
| I | APELLIDOS Y NOMBRES | HERMENGILDO ESPINOZA QUIÑONES |
| II | GRADO ACADÉMICO | MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA |
| III | EXPERIENCIA DOCENTE | 13 años |

4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Se valida el instrumento para su aplicación.

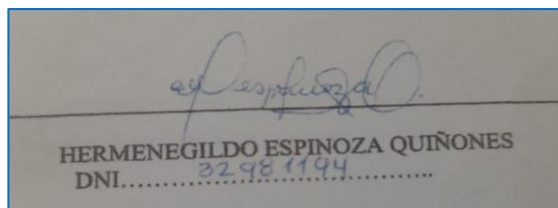


HERMENEGILDO ESPINOZA QUIÑONES
DNI..... 82 98 1194

5. OPINÓN DEL EXPERTO:

Los ítems del instrumento guardan relación con las variables, dimensiones e indicadores, es confiable para su aplicación.

Nuevo Chimbote, 7 de setiembre del 2018



HERMENEGILDO ESPINOZA QUIÑONES
DNI.....32981194.....

Firma y N° de DNI del experto

**ANEXO N° 5 VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Institucional y Relaciones Humanas en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público
Chimbote - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN								SUGERENCIAS
				Redacción clara y precisa.		Tiene coherencia con la variable.		Tiene coherencia con las dimensiones.		Tiene coherencia con los indicadores.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Comportamiento institucional	Valora	¿En tu opinión, cómo percibes la amistad entre los docentes y estudiantes?	x		x		x		x		
		Actitud	¿Cómo calificarías la actitud del docente cuando usa el celular durante las horas de clases?	x		x		x		x		
		Desempeño personal	¿Cuál es nivel de desempeño personal de los docentes frente a los estudiantes?	x		x		x		x		
	Capacidad organizacional	Organiza	¿Cómo calificaría usted al docente en la organización de las actividades institucionales?	x		x		x		x		
		Manejo de grupo	¿En tu opinión cómo calificas al docente en el manejo de grupos para organizar una actividad?	x		x		x		x		

		Trabajo en equipo	¿Cómo calificas los trabajos en equipo que realizan los docentes con los estudiantes?	x		x		x		x		
	Dinámica institucional	Motiva	¿Cómo califica usted la motivación que realizan los docentes con los estudiantes?	x		x		x		x		
		Trabaja	¿Cómo calificas el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución?	x		x		x		x		
Actuación		¿Cómo percibes la actuación de los docentes en el aula con los estudiantes?	x		x		x		x			
RELACIONES HUMANAS	Convivencia	Respeto	¿En tu opinión cómo es el respeto de los docentes frente a los estudiantes?	x		x		x		x		
		Relaciones interpersonales	¿Cómo describe usted las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?	x		x		x		x		
		Aceptar	¿Cómo consideras el nivel de aceptación entre docentes y estudiantes de la institución?	x		x		x		x		
	Comunicación	Asertiva	¿Cómo es la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes?	x		x		x		x		
		Dialoga	¿Cómo es el diálogo entre docentes y estudiantes?	x		x		x		x		
		Escucha activa	¿Cómo describes la escucha activa de los docentes frente a los estudiantes?	x		x		x		x		

	Actitud	Humanizar	¿En tu opinión cómo describes la tarea de humanización de los docentes?	x		x		x		x	
		Disposición	¿Cómo calificas la disposición de los docentes en actividades extracurriculares?	x		x		x		x	
		Interacción	¿En tu opinión, cómo interactúan los docentes frente a los estudiantes de tu institución?	x		x		x		x	