

RELACIONES HUMANAS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA

HUMAN RELATIONS AND INSTITUTIONAL CLIMATE IN THE TEACHERS OF THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF PRIMARY LEVEL

Luisa Georgina Gómez Choquehuanca¹

¹Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Institución Educativa Primaria 1017 Señor de los Milagros Breña, Av. Iquitos N° 918, La victoria, Lima, Puno, Perú, luisa_gch64@hotmail.com

RESUMEN

El trabajo tuvo como propósito de determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el clima institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. El mismo que se realizó tomando en cuenta el diseño metodológico de la investigación no experimental de corte correlacional con una muestra de 120 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos de investigación debidamente validados y quienes respondieron de acuerdo a los ítems propuestos, pertenecientes a las Instituciones Educativas de nivel Primaria del distrito de Azángaro. Los resultados demuestran que las relaciones humanas se asocian con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017, tal como demuestra los resultados de la correlación realizada, la correlación es significativa al nivel 0,01, cuyo resultado arroja 0.856, es decir bastante significativo.

Palabras Clave: Clima institucional, Liderazgo pedagógico, Relaciones humanas.

ABSTRACT

The purpose of the work was to determine the relationship between human relations and the institutional climate in the primary level Educational Institutions of the Azángaro district during the 2017 school year. The same was carried out taking into account the methodological design of the research Non-experimental correlational cut with a sample of 120 teachers to whom the duly validated research instruments were applied and who responded according to the proposed items, belonging to the Primary Level Educational Institutions of the Azángaro district. The results show that human relations are associated with the institutional climate in the teachers of the Primary Level Educational Institutions of the Azángaro district during the 2017 school year, as evidenced by the results of the correlation made, the correlation is significant at the 0,01 level , whose result yields 0.856, that is to say quite significant.

Keywords: Institutional climate, Pedagogical leadership, Human relations.

*Autora para correspondencia: luisa_gch64@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Las Relaciones Humanas se establecen entre los individuos por lo general se desea que sean cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana (Martínez, 2019), teniendo en cuenta que la libertad constituye la esencia de las relaciones sociales, los cimientos de una sociedad esto implica depositar la confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia (Mazzina, 2007). Un buen clima institucional depende de las buenas relaciones humanas que se deben fomentar en toda Institución Educativa en donde el clima organizacional o institucional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización (Chiavenato *et al.*, 2009).

Al afirmar que el respeto es un concepto se hace referencia a la capacidad de valorar y honrar a otra persona, tanto sus palabras como sus acciones, aunque no aprobemos ni compartamos todo lo que haga (García, 2017). Esto implica la toma de decisiones en donde el establecimiento de las normas internas por parte de los docentes y que éstas puedan servir para el trabajo en común. Para ello, los miembros que conforman este equipo deben involucrarse en el repartimiento de los deberes o tareas, de tal manera, estos integrantes dan su punto de vista o sus pareceres (Sucari & Quispe, 2019).

Según Laura & Paitan (2016), tuvieron como objetivo determinar la influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Asociación Religiosa Caritas Diocesana Huancavelica para el año 2015. En donde un clima institucional es un ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión (Certo, 2010). Estas dos variables muchos expertos consideran que tienen relaciones de asociatividad significativa entre ellas demuestra los trabajos de (Arce & Malvas, 2014 & Laura & Paitan, 2016).

En donde se plantearon para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, transversal-correlacional. Por otro lado el liderazgo No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural (MINSU, 2011). Sin embargo, lo propuesto por Rimari & Mendoza (2011), tuvieron como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9- Callao. Lo que esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el Clima Institucional se relaciona significativamente con las Relaciones Humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores 2012, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.689, represento una modera correlación entre las variables (Llacta & Sánchez, 2015).

Es una estrategia de comunicación que nos permite defender nuestros derechos y expresar nuestra opinión, gustos e intereses, de manera libre y clara, sin agredir a otros y sin permitir que nos agredan. Una conducta asertiva nos permite hablar de nosotros mismos, aceptar cumplidos, pedir ayuda, discrepar abiertamente, pedir aclaraciones y aprender a decir “no” (Ruiz, 2009). Se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Que varía de una percepción a otra (González, 2013).

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

Esta investigación quiere conseguir como objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre la dimensión libertad con el clima institucional, b) Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación con el clima institucional, c) Identificar la relación que existe entre la dimensión persistencia con el clima institucional y d) Identificar la relación que existe entre la dimensión el respeto con el clima institucional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Lugar de estudio

En este estudio, la población y la muestra estuvo constituido por la totalidad de docentes de siete instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Azángaro. En total conformaron 120 docentes.

Lo constituyen todos los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario del distrito de Azángaro. Las que se representan en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Sistema de Variables.

Variables	Dimensiones
Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none">- Libertad de relaciones humanas.- Comunicación de relaciones humanas.- Persistencia de relaciones humanas.- El respeto de relaciones humanas.
Clima Institucional	<ul style="list-style-type: none">- Motivación- Liderazgo- Toma de decisiones- Identidad- Comunicación- Estructura- Innovación- Conflicto y cooperación- Recompensa

Fuente: Elaboración propia.

Descripción detallada por objetivos específicos

El diseño de investigación que ha sido seleccionado para el presente estudio es el diseño transeccional correlacional-causal, diseños que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Hernández, 2013).

La investigación es de tipo no experimental de corte cuantitativo, el mismo Hernandez (2014), es el estudio que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios que no

hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

Según Sierra (2007), la técnica es el conjunto de procedimientos, formas de actuación científica, procedimientos de actuación práctica., por lo que las técnicas a usar fueron la técnica de la observación y la encuesta. Según Hernandez (2014), el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables Sierra (2007), es que tiene en mente.

Para el presente trabajo de investigación se harán uso de los siguientes instrumentos:

Cuestionario para identificar el nivel de Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro, y el cuestionario para identificar el nivel de Clima Institucional en las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro. Cabe destacar que los instrumentos de medición previamente han sido validados mediante la opinión de expertos, es decir se optará por la evaluación de juicio de expertos.

Aplicación estadística

El Diseño estadístico, para comprobar la veracidad de la hipótesis que se planteó en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizó la correlación de Pearson.

La fórmula de correlación de Pearson es el siguiente:

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

a) *Determinación de las hipótesis estadísticas*

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

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

b) *Nivel de significancia*

Se usó un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha = 0,05$

c) *Estadística de prueba*

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

Donde:

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

t_c: T calculada

n: tamaño de muestra

r: coeficiente de correlación.

d) *Regla de decisión*

Si $t_c > t_t$, entonces se rechaza H_0

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

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

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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

Los resultados nos muestran una correlación realizada según la hipótesis general planteada, se observa que la correlación es significativa al nivel 0,01, cuyo resultado se obtiene de 0,856, es decir que las relaciones humanas tienen correlación positiva alta con el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria del distrito de Azángaro durante el año escolar 2017. Este grado de relación evidencia que, si se tomara en cuenta el nivel de relaciones humanas, esto repercutiría positivamente en el desempeño del clima institucional (Tabla 1).

Tabla 1. Relación de la variable relaciones humanas y clima institucional.

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

Fuente: Elaboración propia

El promedio de relaciones que existe entre las variables relaciones humanas y clima institucional es 0,856 el cual explica que existe una asociatividad positiva alta. Estos datos concuerdan con los resultados de Arce & Malvas (2014); Cristóbal (2017); Laura & Paitan (2016); LLacta & Sánchez (2015) & Verastegui (2016), puesto que los mismos autores también obtuvieron relaciones positivas fuertes.

La correlación entre la Libertad de relaciones humanas y el clima institucional en las instituciones de nivel primario de la ciudad de Azángaro es de 0,878, este dato demuestra que existe una correlación

positiva alta. Este dato implica que, si se dispondría de libertad personal en las relaciones humanas, esto se repercutiría significativamente en el clima laboral de las instituciones educativas de la ciudad de Azángaro (Tabla 2).

Tabla 2. Relación de la Libertad de relaciones humanas y clima institucional.

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

Fuente: Elaboración propia

En respuesta a la primera relación (relación de la Libertad y clima institucional) se observa una relación positiva alta de 0,878. Este dato implica que, si existe la libertad de relaciones humanas, esto es el depósito de confianza en uno mismo para dirigir la propia existencia Mazzina (2007), influirá de manera significativa en el clima institucional. Estos resultados también se consideren los resultados de investigación de (Arce & Malvas, 2014 & Laura & Paitan, 2016).

Identificar la relación que existe entre la dimensión comunicación con el clima institucional

Los resultados de la relación Comunicación de las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primaria de la ciudad de Azángaro es de 0,814. Este dato demuestra que existe una correlación positiva alta. De esa correlación podemos inferir que, si se practicara adecuadamente la comunicación entre los docentes de las Instituciones Educativas de nivel primario de la ciudad de Azángaro, esto repercutiría significativamente en la dinámica del clima institucional (Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre la comunicación de relaciones humanas y clima institucional.

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la segunda dimensión (Relación entre la comunicación y clima institucional) los resultados demuestran que existe una relación positiva alta de 0,814. En palabras de Vallejo (2014), podemos decir que las Instituciones Educativas de Nivel Primaria del distrito de Azángaro (2017), los docentes tienen adecuadas habilidades comunicativas y por ende esa manifestación repercute en la misma proporción en las interrelaciones entre docentes en las instituciones referidas.

Identificar la relación que existe entre la dimensión persistencia con el clima institucional

La correlación entre la persistencia de las relaciones humanas y el clima institucional es de 0,760 esta relación demuestra que existe una asociación de positiva alta. Esta relación explica que, si los docentes practican la persistencia en sus acciones pedagógicas, repercutiría positivamente en el clima institucional (Tabla 4).

Tabla 4. Relación entre la persistencia de relaciones humanas y clima institucional.

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

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación entre persistencia y clima institucional esta investigación nos proporciona una relación de 0.760, es decir, manifiesta que existe una relación positiva alta entre las dimensiones mencionadas. Este resultado en palabras de Dalton *et al.*, (2007), que si los docentes de las instituciones referidas tuvieran alta persistencia y eso garantizaría los éxitos de los proyectos en las relaciones humanas y por ende en el clima institucional.

Identificar la relación que existe entre la dimensión el respeto con el clima institucional

La correlación entre la dimensión del respeto de relaciones humanas con la variable clima institucional en un nivel de significancia de 0,001 es de 0,415, esto demuestra que existe una correlación positiva baja. Con esa correlación obtenida se infiere que, si tomáramos en cuenta el valor respeto en la práctica pedagógica, esto poco repercutiría en el clima institucional de las instituciones educativas de nivel primario de la ciudad de Azángaro (Tabla 5).

Tabla 5. Relación entre el respeto de relaciones humanas y clima institucional.

Correlaciones

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

Fuente: Elaboración propia

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

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

CONCLUSIONES

La prueba de hipótesis con el uso del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,856, indica que existe una correlación significativa entre las relaciones humanas y el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Azángaro.

LITERATURA CITADA

Arce, G., & Malvas, Y. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013. Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Certo. (2010). Técnicas para la comunicacion eficaz. Barcelona, España: EOS.

Cristóbal, E. (2017). Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017. Universidad de César Vallejo.

Chiavenato, I., y Others. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill.

Dalton, M., Hoyle, D. G., Watts, M. W., Alers, C. A., & Pecina Hernández, J. C. (2007). Relaciones humanas (3° edición). México: Thomson Learning.

García, A. (2017). Concepto de respeto: Qué es, tipos, ejemplos, aprende y enseña a respetar. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/respeto/>

- González, A. (2013). Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>.
- Hernández, J. (2013). EL liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Hernandez, S. R. (2014). Metodología de la Investigación Científica. México: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Laura, L., & Paitan, R. (2016). Las relaciones humanas y el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la asociación religiosa Caritas Diocesana Huancavelica, 2015. Universidad Nacional de Huancavelica.
- LLacta, A., & Sánchez, C. (2015). Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12 de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012. Universidad César Vallejo.
- Martínez, E. (2019). Estudio Descriptivo Fenomenológico de las Prácticas de Liderazgo Pedagógico de los Directores de Tres Establecimientos Religiosos que ofertan Educación Inicial en la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad Casa Grande.
- Mazzina, C. (2007). ¿Qué es la libertad? *Laissez-Faire*, 1(26), 32–44.
- Minsa. (2011). Metodología para el estudio del Clima organizacional. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>.
- Sierra, B. R. (2007). Técnicas de Investigación Social. México: Paraninfo.
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Ruíz, A. (2009). Cuestionario de Ambiente de Trabajo AT-ARG. Trujillo, Perú <https://www.monografias.com/trabajos68/cuestionario-ambiente-trabajo/cuestionario-ambiente-trabajo.shtml>
- Vallejo, J. (2014). La comunicación en las relaciones humanas. <https://prezi.com/y1o7btqhtsl/la-comunicacion-en-las-relaciones-humanas/>
- Verastegui, G. (2016). Relaciones humanas y clima organizacional en las instituciones educativas emblemáticas de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú.