Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 110) Vol. 10, No 9
Septiembre 2025, pp. 1209-1226
ISSN: 2550 - 682X
DOI: https://doi.org/10.23857/pc.v10i9.10377

Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca

Interpersonal relationships and organizational climate at the Juliaca School of Public Pedagogical Higher Education

Relações interpessoais e clima organizacional na Escola Pública de Ensino Superior Pedagógico Juliaca

Yovana Hurtado-Blanco [I]
yovanahub3@gmail.com
https://orcid.org/0009-0008-9722-2289

Guido Rojas-Ramos [II]
grojasr@unam.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-7703-5477

Elías David Rojas-Guzmán [III]
fingerstyle171997@gmail.com
https://orcid.org/0009-0002-5310-9010

Solime Olga Carrión-Fredes [IV]
solime122@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-0826-3011

Correspondencia: grojasr@unam.edu.pe

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 11 de julio de 2025 ***Aceptado:** 07 de agosto de 2025 *** Publicado:** 12 de septiembre de 2025

I. Investigador Independiente, Ecuador.
II. Universidad Nacional de Moquegua, Perú.
III. Investigador Independiente, Ecuador.
IV. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

La presente investigación fue realizada con la finalidad de dilucidar relación entre relaciones interpersona1es y clima organizacional, y para ello se planteó el objetivo, Determinar la relaciona entre comunicación interpersonal y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno. Para cuyo caso se siguió en cuanto al tipo de investigación: lo observacional, prospectivo, transversal y analítico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, asimismo, se consideró una población de 72 servidores, asimismo, se tuvo una muestra de 61 servidores; utilizando para ello la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. Obteniendo los siguientes resultados. Que, de conformidad con la tabla 27 la tabla 27, muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, por tanto, la relación de la comunicación interpersonal y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno, es directa. Asimismo, tabla 28, muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, la relación con directivos y clima organizacional en la Escuela, es directa; finalmente tabla 29, se muestra el valor sig. de 0,000 que es menor al 0,05, es decir que la relación de la relación entre docentes y el clima organizacional es directa. Concluyendo que, las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno, es directa, contrastadas y demostradas con un margen de error del 5%.

Palabras clave: Relaciones interpersonales; clima organizacional; comunicación; trabajo en equipo; estructura organizacional y relación social.

Abstract

This research was carried out in order to elucidate the relationship between interpersonal relationships and organizational climate, and for this purpose the objective was to determine the relationship between interpersonal communication and organizational climate at the Juliaca Public School of Higher Pedagogical Education, Puno. For which case the following was followed in terms of the type of research: observational, prospective, cross-sectional and analytical, correlational level and non-experimental design, likewise, a population of 72 servers was considered, likewise, a sample of 61 servers was had; using for this purpose the survey technique and questionnaire instrument. Obtaining the following results. Which, in accordance with table 27 table 27, shows the sig. value of 0.000 which is less than 0.05, therefore, the relationship between

interpersonal communication and organizational climate at the Juliaca Public School of Higher Pedagogical Education, Puno, is direct. Likewise, table 28 shows the sig. value If the correlation between teachers and the organizational climate at the school is 0.000, which is less than 0.05, the relationship between managers and the organizational climate is direct. Finally, Table 29 shows a significant value of 0.000, which is less than 0.05, meaning that the relationship between teachers and the organizational climate is direct. It can be concluded that interpersonal relationships and the organizational climate at the Juliaca Public School of Higher Pedagogical Education in Puno are direct, contrasted and demonstrated with a 5% margin of error.

Keywords: Interpersonal relationships; organizational climate; communication; teamwork; organizational structure; and social relations.

Resumo

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de elucidar a relação entre as relações interpessoais e o clima organizacional, e para este efeito o objetivo foi determinar a relação entre a comunicação interpessoal e o clima organizacional na Escola Pública de Educação Pedagógica Superior Juliaca, Puno. Para o qual se seguiu o caso o seguinte em termos do tipo de investigação: observacional, prospetiva, transversal e analítica, nível correlacional e delineamento não experimental, da mesma forma, foi considerada uma população de 72 servidores, da mesma forma, foi tida uma amostra de 61 servidores; utilizando para o efeito a técnica de pesquisa e instrumento de questionário. Obtendo os seguintes resultados. Que, de acordo com a tabela 27 tabela 27, mostra o valor sig. de 0,000 que é inferior a 0,05, pelo que a relação entre a comunicação interpessoal e o clima organizacional na Escola Pública de Educação Pedagógica Superior Juliaca, Puno, é direta. Da mesma forma, a tabela 28 mostra o sig. Se a correlação entre os professores e o clima organizacional na escola for de 0,000, que é inferior a 0,05, a relação entre os gestores e o clima organizacional é direta. Por fim, a Tabela 29 apresenta um valor significativo de 0,000, que é inferior a 0,05, o que significa que a relação entre os professores e o clima organizacional é direta. Pode concluir-se que as relações interpessoais e o clima organizacional na Escola Pública de Educação Pedagógica Superior Juliaca, em Puno, são diretas, contrastadas e demonstradas com uma margem de erro de 5%.

Palavras-chave: Relações interpessoais; clima organizacional; comunicação; trabalho em equipa; estrutura organizacional; e relações sociais.

Introducción

Las relaciones interpersonales y el clima organizacional constituyen factores determinantes en el desarrollo armónico y eficiente de las instituciones educativas, en tanto influyen directamente en la convivencia laboral, la satisfacción de los servidores y la calidad del servicio prestado. En el escenario actual, caracterizado por demandas sociales y educativas cada vez más complejas, las entidades de formación docente requieren fortalecer tanto la comunicación como la cohesión organizacional para cumplir con sus fines institucionales.

A nivel internacional, se han documentado diversas experiencias donde la desarticulación entre los equipos de trabajo, sumada a un entorno organizacional deficiente, ha derivado en un deterioro progresivo del desempeño institucional. Casos reportados en sistemas educativos latinoamericanos revelan que, cuando no existen mecanismos adecuados para promover relaciones interpersonales saludables y un ambiente organizacional positivo, se generan tensiones, fragmentación del equipo, resistencia al cambio y baja productividad académica. Estas deficiencias no solo afectan la eficiencia administrativa, sino que comprometen la formación integral de los estudiantes.

En el contexto nacional, la reforma educativa peruana ha priorizado la mejora de la gestión institucional, reconociendo el rol clave del clima organizacional y de las relaciones interpersonales en el logro de una educación de calidad. No obstante, diversos estudios señalan que en muchas instituciones públicas persisten prácticas jerárquicas, comunicación vertical deficiente y escasa colaboración entre los actores educativos, lo que obstaculiza el trabajo en equipo, desmotiva a los docentes y debilita la identidad institucional. Esta situación se agrava en zonas altoandinas, donde las condiciones socioeconómicas adversas y las limitaciones presupuestarias demandan una gestión cohesionada y sensible al entorno.

En la región de Puno, específicamente en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública de Juliaca, se han identificado señales de tensión entre los miembros del personal docente y administrativo, atribuibles a relaciones interpersonales débiles y a la percepción de un clima institucional poco favorable. Estas circunstancias generan preocupación, en tanto afectan la calidad del servicio educativo ofrecido a los futuros maestros de la región. El presente estudio se desarrolla precisamente para establecer la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en esta institución, con el propósito de ofrecer una mirada objetiva que permita esclarecer esta dinámica.

La investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico, con un diseño no experimental y un nivel correlacional. Se aplicaron cuestionarios estructurados a una muestra de 61 servidores, seleccionados de una población de 72, empleando la técnica de la encuesta. Los resultados, procesados estadísticamente, evidenciaron una relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, así como entre la comunicación con directivos, el vínculo entre docentes, y el ambiente institucional general, con un valor de significancia de 0,000 en todos los casos, lo que valida la hipótesis planteada.

El estudio concluye que la calidad del clima organizacional está directamente asociada al tipo de relaciones interpersonales existentes en la institución. Por ello, se recomienda implementar acciones permanentes de sensibilización, capacitación y fortalecimiento institucional que prioricen el desarrollo de habilidades comunicativas, la empatía y la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa. Estas acciones deben estar orientadas no solo a mejorar el ambiente laboral, sino también a consolidar una cultura organizacional sólida que responda de manera eficiente a los desafíos educativos contemporáneos.

Revisión de literatura

Tipo (2021) planteó en su trabajo de investigación el siguiente propósito de estudio determinar en qué grado se relacionan el ambiente organizacional y las relaciones laborales entre los empleados de la UGEL – Puno. Para la realización de esta investigación se empleó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, no experimental, tomando una muestra integrada por 36 trabajadores y aplicándoseles el instrumento de recolección de información: encuesta. La información recabada muestra una Rho de Spearman p=0.734, siendo esta una correlación alta entre el ambiente organizacional y las relaciones laborales. Concluyéndose que existe una relación considerablemente alta entre el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL – Puno.

Por otro lado, se tiene a Huerta (2019) el en su trabajo de investigación planteo como objetivo principal del estudio determinar la influencia de las relaciones humanas y el ambiente organizacional de los docentes de nivel secundario d la institución seleccionada. La investigación desarrollada fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, siendo participes del estudio los docentes y personal administrativo quienes han respondido una encuesta utilizada como instrumento de obtención d información. Los resultados muestran que existe una correlación Rho p=0.2734, lo que significa que existe una correlación baja entre las relaciones

laborales y el ambiente organizacional. Concluyendo que existe un bajo nivel de relación entre las relaciones sociales entre las personas que laboran y el ambiente organizacional dentro de la IEE Glorioso San Carlos.

Díaz (2018) refirió como objetivo de su investigación, determinar grado de influencia entre la motivación y el ambiente laboral del personal docente y administrativo de la facultad de educación de la universidad seleccionada. La metodología usada para la ejecución del estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, empleando una encuesta a una muestra conformada por 32 docentes y 8 trabajadores administrativos. La información recolectada muestra que existe una correlación Rho p=0.674, significando esta que existe un alto grado de influencia entre la motivación y el ambiente laboral dentro de la facultad estudiada. Llegándose a la conclusión que la motivación influye considerablemente en el ambiente laboral en el que se desarrollan actividades los docentes y administrativos en la facultad de Educación en la Universidad investigada.

Relaciones interpersonales

Este tipo de relación es una acción completamente recíproca puesta en la práctica mediante dos o más individuos. Se trata, también de la convivencia de mantener una relación social, todas estas implicancias se encuentran regulada por normatividades del proceso de las interacciones sociales.

En el quehacer educativo y en otras organizaciones existen varios tipos de relaciones interpersonales, esto de acuerdo a sus funciones que cumplen en un ámbito o contexto donde se produzca la interacción. Entonces, podemos hablar la práctica de la relación interpersonal en el seno de la familia y en el contexto educativo, social, laboral, vecinal entre otros. (Papalia, 2006) manifiesta de la comunicación interpersonal: La comunicación interpersonal son dimensiones que se manifiestan en el diálogo entre personas (...) Si el individuo no sostiene las denominadas relaciones interpersonales está amenazada en la calidad de vida que lleva.

Koontz (2016), refiere que la inteligencia emocional y las relaciones sociales. Los estudiantes que lograron buenos resultados en la adquisición cognitiva eran con alto puntaje los de la inteligencia Emocional relacionada con mayor satisfacción en la práctica de relaciones sociales con sus amigos e interacciones más positivas. Han desatado conflictos con sus amigos sobre los temas de la personalidad e inteligencia. Pasaron años, los investigadores sobre el tema extendieron estos resultados válidos en relación con los estudiantes evaluados y observaron que el manejo emocional y la interacción han captado que las relaciones de amistad se caracterizaban con el mayor número de interacciones para formar de personalidad humana.

Dimensiones:

- Comunicación interpesonal
- Re1ación con directivos
- Re1ación con co1egas docentes

Clima organizacional

Las asociaciones son marcos sociales. Las instituciones consolidan la ciencia y los individuos, la innovación y la humanidad. No es posible que todas las instituciones tengan un tipo de innovación e individuos similares, por lo que las instituciones varían en sus atributos y clima en su interior.

El clima interior de una entidad puede denominarse clima organizacional, una ayuda para la gestión del personal, tiene un efecto significativo en la inspiración y la eficacia de las personas y de toda la mano de obra. El clima organizacional debería ser visible como el "carácter" o influencia de una entidad, tal y como lo provocan sus trabajadores. El clima organización afecta con frecuencia a la inspiración, la eficiencia y la realización de la ocupación. El clima organizacional es la variable vitalmente persuasiva responsable de la realización y la decepción de los trabajadores en una institución, e influye en el grado de rotación y realización de los representantes. Alude a toda la disposición social de un grupo laboral (Base de conocimiento de MBA, 2022).

Dimensiones:

- Estructura organizaciona1
- Re1ación social
- Conf1icto

Resultados y discusión

A continuación, se presenta los resultados que se han obtenidos en la ejecución de la investigación.

Variable: Relaciones interpersonales

Tabla 1: *Frecuencias y porcentajes para la dimensión comunicación en la dimensión comunicación interpersonal de comunicación*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Total
En el proceso de comunicación entre el personal docente, administrativo y directivo se respeta el debido canal de comunicación.	1	11	28	32	72
	1,4%	15,3%	38,9%	44,4%	100,0%

La comunicación al interior de la4	11	36	21	72
institución funciona de manera adecuada y ayuda a una activa5,6%	15,3%	50,0%	29,2%	100,0%
interacción entre sus miembros				
La alta dirección incentiva a sus3	13	41	15	72
integrantes a transmitir sus ideas con el propósito de mejora en4,2%	18,1%	56,9%	20,8%	100,0%
proceso académico				

Nota. *Elaboración del investigador*

La tabla 1 muestra las frecuencias y porcentajes para la dimensión comunicación en la dimensión comunicación interpersonal de comunicación, es así como, para la interrogante de si en el proceso de comunicación entre el personal docente, administrativo y directivo se respeta el debido canal de comunicación. En ella se observa que el mayor porcentaje se encuentra entre los que manifestaron la categoría de siempre con un 44,4%, así también el de mejor porcentaje de entre los que manifestaron la categoría de nunca con un 1,4%.

Respecto a la pregunta de si la comunicación al interior de la institución funciona de manera adecuada y ayuda a una activa interacción entre sus miembros; ya que el de mayor porcentaje se encuentra de entre los que manifestaron a veces con un 50% y el de menor porcentaje cuya categoría es de nunca que representa un 5,6% de entre los encuestados.

Así también en cuanto a la afirmación de si la alta dirección incentiva a sus integrantes a transmitir sus ideas con el propósito de mejora en proceso académico, según la tabla el mayor porcentaje se encuentra entre los que contestaron par la categoría de a veces con un 56,9%, así también cuya categoría de menor porcentaje es de nunca con un 4,2%.

Variable: Clima Organizacional

Procedimiento

Tabla 2: *Frecuencias y porcentajes para la dimensión estructura organizacional de procedimientos*

	Nunca	**Casi nunca**	**A veces**	**Siempre**	**Total**
Los acuerdos y orientaciones son2		11	41	18	72
puestos en conocimiento de manera oportuna al personal de la2,8%		15,3%	56,9%	25,0%	100,0%
entidad educativa					
	1	22	29	20	72

Pol. Con. (Edición núm. 110) Vol. 10, No 9, Septiembre 2025, pp. 1209-1226, ISSN: 2550 - 682X

Las metas, objetivos, y actividades de la entidad, son establecidos solamente por la alta dirección de la entidad.	1,4%	30,6%	40,3%	27,8%	100,0%

Nota. *Elaboración del investigador*

Por su parte, la tabla 2 muestra, al igual que con las tablas anteriores, tanto las frecuencias con sus porcentajes, para la dimensión estructura organizacional de procedimientos, en ella se observa las frecuencias para la afirmación de si los acuerdos y orientaciones son puestos en conocimiento de manera oportuna al personal de la entidad educativa, en ella se observa que el mayor porcentajes se encuentra de entre los que manifestaron que tal afirmación se daba a veces con un 56,9%, en tanto que para los de menor porcentajes se encuentran las categorías de nunca con un 2,8% del total de los encuestados.

Con respecto a las metas, objetivos, y actividades de la entidad, son establecidos solamente por la alta dirección de la entidad. Según la tabla muestra que el porcentaje mayor se encuentra en la categoría de a veces con un 40,3%, en tanto que la categoría de menor porcentaje se encuentra en la categoría de nunca con un 1,4% del total de encuestados.

Nivel jerárquico

Tabla 3: *Frecuencias y porcentajes para la dimensión estructura organizacional de nivel jerárquico*

	Nunca	**Casi nunca**	**A veces**	**Siempre**	**Total**
Se determina la jerarquía para clarificar aquellas obligaciones para el cometido de actividades establecidas	2	16	40	14	72
	2,8%	22,2%	55,6%	19,4%	100,0%
Las labores o tareas son divididos, agrupados, coordinados, y evaluados, para lograr las metas y objetivos de la entidad.	2	10	35	25	72
	2,8%	13,9%	48,6%	34,7%	100,0%

Nota. *Elaboración del investigador*

Así también la tabla 3 muestra tanto los porcentajes y sus frecuencias, para la dimensión estructura organizacional de nivel jerárquico, en dicha tabla se encuentra las afirmaciones de si se determina la jerarquía para clarificar aquellas obligaciones para el cometido de actividades establecidas. En dicha tabla se observa que el mayor porcentaje se encuentra de entre los que manifestaron que tal

afirmación a veces se cumplía con un 55,6%, en tanto que el 2,8% de los encuestados manifestaron que nunca se cumplía tal afirmación.

Seguidamente en cuanto a la pregunta de si Las labores o tareas son divididos, agrupados, coordinados, y evaluados, para lograr las metas y objetivos de la entidad, en ella se observa que el máximo porcentaje se encuentra de entre los que manifestaron que a veces se cumplía con tal afirmación con un 48,6%, en tanto que el de menor porcentaje se encuentra de entre los que manifestaron nunca con un 2,8%.

Prueba de Normalidad

Tabla 4: *Prueba de normalidad para las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
Relaciones Interpersonales	,117	40	,180	,971	40	,389
Clima Organizacional	,123	40	,132	,965	40	,256

La tabla 4 muestra los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables de estudio. Se observa que los valores de significancia obtenidos para la variable Relaciones Interpersonales (sig. = 0,180) y Clima Organizacional (sig. = 0,132) son superiores al nivel crítico de 0,05, lo que indica que ambas variables presentan una distribución normal en la muestra analizada. En virtud de ello, se justifica el uso de una prueba estadística paramétrica, específicamente la correlación de Pearson, para evaluar la relación entre las variables y contrastar la hipótesis planteada en el estudio.

Contrastación de hipótesis de investigación

Formulación de hipótesis

H_0: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno, no es directa.

H_a: Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno, es directa.

Pol. Con. (Edición núm. 110) Vol. 10, No 9, Septiembre 2025, pp. 1209-1226, ISSN: 2550 - 682X

Tabla 3: *Correlación de Pearson para la variable Relaciones interpersonales y Clima organizacional*

		Relaciones Interpersonales	**Clima Organizacional**
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	72	40
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Toma de decisión

Los resultados obtenidos indican que el valor de significancia bilateral es de 0,000, el cual es menor al nivel crítico de 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite concluir que existen evidencias estadísticas suficientes para afirmar que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública de Juliaca. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0,864, lo que indica que dicha relación es directa y fuerte entre ambas variables

Discusión

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre relaciones interpersona1es y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno. En lo referente a su dimensión de comunicación interpersonal (lo más relevante o pertinente), tabla 1, refieren que el 44.4% siempre en el proceso de comunicación del personal docente, administrativo y directivo se respeta el debido canal de comunicación; el 50% refiere que a veces la comunicación al interior de la institución funciona de manera adecuada y ayuda a una activa interacción entre sus miembros; y finalmente 56.9% a veces la alta dirección incentiva a sus integrantes a transmitir sus ideas con el propósito de mejora en proceso académico. En lo que respecta a escucha efectiva, tabla 13, se tiene que el 47.2% señala que a veces, es escuchado por sus compañeros de trabajo o la alta dirección, y que la alta dirección promueve la comunicación fluida entre sus integrantes. En tanto que, en Asertividad, el 41.7% señala que, a veces se procura evitar en la medida de lo posible evadir problemas con sus compañeros y superiores; el 48.6% señala que, a veces, la alta dirección expresa puntos de vista contrarios al suyo; asimismo, el 38.9% refiere que en su centro de trabajo los puntos

de vista divergentes son sometidos y tratados en un entorno de respeto recíproco; y finalmente, el 55,6% también señala que a veces, la alta dirección de la entidad formula consultas al personal docente y demás servidores.

En los resultados se ha tenido y/o contemplados también estudios que guardaban ciertas coincidencias con las variables que son objeto de la presente investigación, y que no necesariamente abordaron los mismos objetivos y su necesaria coincidencia, lográndose más bien contar con el acercamiento del caso a sus conclusiones; estos concretamente son los siguientes por: Blanco y García (2021), Sánchez y Ventura (2021), Toalongo (2020), Vargas (2020), Díaz (2018) y, con Mango (2015) respectivamente.

Por otro lado, y conforme a los hallazgos y resultados expuestos, se acepta la hipótesis general que refiere lo siguiente: "Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico público Juliaca, Puno, es directa". Asimismo, se tiene investigaciones ejecutadas con los que se tiene coincidencia en sus conclusiones, estos son: con Tipo (2021) que concluyó que, existe una relación considerablemente alta entre el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL – Puno; también con Cabrera (2018) quien concluye que, un ambiente laboral favorable ayuda a un mejor desempeño de las funciones de la institución educativa con respeto a sus empleados y sus estudiantes; asimismo con Rivera y otros (2018) quienes concluyeron que la motivación influye positivamente en el desempeño de funciones y en las relaciones laborales dentro de la institución médica seleccionada. Y finalmente con Salina (2018) que concluye que, las relaciones interpersonales ayudan a un mejor desempeño de las funciones de los docentes y una mejor convivencia en su ambiente laboral. Sin embargo, con quien no se tiene coincidencia es con Huerta (2019) quien concluyó que existe un bajo nivel de relación entre las relaciones sociales entre las personas que laboran y el ambiente organizacional dentro de la IEE Glorioso San Carlos.

Conclusión

Luego de realizada la presente investigación, se concluye que las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública de Juliaca, Puno, mantienen una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa. Esta afirmación se respalda en el coeficiente de correlación de Pearson obtenido, el cual fue de 0,864, indicando una asociación positiva alta entre ambas variables. Asimismo, el valor de significancia bilateral fue de 0,000, es

decir, menor al nivel crítico de 0,05, lo que confirma la existencia de evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, validando así la relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional

Recomendaciones

Se recomienda implementar acciones de sensibilización y fortalecimiento institucional orientadas a mejorar las relaciones interpersonales en todos los niveles de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública de Juliaca, Puno, priorizando el desarrollo de una comunicación efectiva, relaciones positivas entre los directivos y el personal, así como vínculos armónicos entre los docentes. El fortalecimiento de estos aspectos contribuirá directamente a la consolidación de un clima organizacional más favorable, dado que una interacción interpersonal saludable se traduce en un entorno laboral más colaborativo, motivador y coherente con los objetivos institucionales.

Referencias

1. Acosta, B., & Cynthia, V. (s.e. de s.e. de 2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Revista IIPS, 13(1), 163-176. Obtenido de file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnUnaEmpresaCervecera-8176432.pdf
2. Alteco Consultores, Desarrollo y Gestión. (10 de julio de 2022). Percepción y comunicación interpersonal. Obtenido de https://www.aiteco.com/percepcion-y-comunicacion-interpersonal/
3. Alzina, B., & Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. Las competencias emocionales. Unirioja. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230791007.pdf
4. Base de conocimiento de MBA. (5 de julio de 2022). Concepto de clima organizacional. Obtenido de https://www.mbaknol.com/management-concepts/concept-of-organizational-climate/
5. Bezanilla, J. (2011). SOCIOMETRÍA, Un método de investigación psicosocial. PEI Editorial.
6. Blancas, E. (18 de agosto de 2017). Educación y desarrollo social. Horizonte de la ciencia, 8(14), 113-121. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866008/html/

7. Blanco, L., & García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. Revista Educación, 45(1), 215-264. https://doi.org/DOI 10.15517/REVEDU.V45I1.41927
8. Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas.
9. Cabrera, C. (2018). Estrategias de gestión institucional para el mejoramiento del ambiente laboral de la IE "Toribio Casanova López" de Cajamarca, 2016. Universidad Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6653/BC-2088%20CABELLOS%20CABRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill Interamericana.
11. COFIDE. (10 de Julio de 2022). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. Obtenido de https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla
12. Concalvez, A. (3 de julio de 1998). Dimensiones del Clima Organizacional. Obtenido de https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional
13. Cornejo, M., & Tapia, M. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. Fundamentos en Humanidades, 12(24), 219-229. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf
14. De Miguel, P. (s.e. de enero de 2014). Enseñanza de habilidades de interacción en niños con riesgo de exclusión. Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes. 1(1), 17-26. Obtenido de file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-EnsenanzaDeHabilidadesDeInteraccionSocialEnNinosCo-4696236%20(1).pdf
15. Díaz, A. (2018). El grado de motivación y el ambiente laboral de los docentes y personal administrativo en la facultad de educación de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco, 2018. Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Obtenido de http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8438/9D.0409.DR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Domínguez, R. (2013). LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL: ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA CREAR RELACIONES EFECTIVAS EN EL AULA. Razón y Palabra, 7(82), 75-93. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/1995/199525737032.pdf
17. Ferguson, A. (2016). LIDERAZGO. Roca Editorial.

18. Fernandez, P. (2003). Inteligencia Emocional y Depresión. Universidad de Málaga, 7(1), 251-254. Obtenido de https://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF12depresion.pdf
19. Forehand, G., & Gilmer, B. (1993). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. Psychological Bulletin. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf
20. Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Tabula Rasa, 12(1), 265-278. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf
21. Gairín, J., & Martín, M. (10 de setiembre de 2004). Las instituciones educativas en la encrucijada de los nuevos tiempos: retos, necesidades, principios y actuaciones. Técnicas pedagógicas, 9(45), 21-44. Obtenido de file:///C:/Users/INTEL/Downloads/265-113-PB.pdf
22. García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, 13(42), 43-61. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf
23. GCF Global. (10 de julio de 2022). Mundo Laboral: Relaciones entre compañeros. Obtenido de Relaciones entre compañeros: https://edu.gcfglobal.org/es/mundo-laboral/relaciones-entre-companeros/1/
24. Guillén, M., Gala, H., & Velázquez, E. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Mcgraw-Hill. Obtenido de https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a10.htm
25. Herrera, M. (2003). Relación social y teoría de las formas en Michel Maffesoli. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 7(101), 89-117. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/997/99717912003.pdf
26. Hoyos, G. (s.e. de julio-diciembre de 2009). La complementariedad necesaria entre ética y comunicación. Signo y Pensamiento, XXVIII(55), 18-28. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/860/86020246001.pdf
27. Huerta, J. (2019). Las relaciones humanas y su vínculo con el ambiente organizacional en los profesores del nivel secundario de la IEE San Carlos Puno, 2018. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10600/EDMhualjg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Ídarraga, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. Estudios Gerenciales, 28(123), 43-63. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852003.pdf
29. Jauregui, K., & Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional. Pearson Education.
30. Kahr, M. (s.e de s.e de 2010). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. Obtenido de http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf
31. Koontz, H. (2016). Administración. Editorial Hobbs.
32. Lértora, J. (2018). Comunicación en el Trabajo. Conecta.
33. Likert, R. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección. Deusto. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6205/BC-2043%20DE%20LA%20CRUZ%20MORA-ROMAN%20FONSECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Likert, R. (9 de diciembre de 2019). Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras. Obtenido de https://www.lifeder.com/rensis-likert/
35. Mac, E. (21 de agosto de 2019). Barreras culturales para la comunicación eficaz. Obtenido de https://www.cuidatudinero.com/13071665/barreras-culturales-para-la-comunicacion-eficaz
36. Mango, R. (2015). Formación administrativa de los directores y su influencia enla gestión en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la UGEL Melgar. [Tesis de Maestría]. Uiversidad "Nestor Cáceres Velazques", Juliaca.
37. Montijo, S. (30 de Julio de 2020). Definición de la relación interpersonal. Obtenido de https://greatist.com/connect/interpersonal-relationships
38. Nikolova, I. (10 de setiembre de 2014). Digitalist Hub. Obtenido de Relación entre el empleado y el directivo: https://digitalisthub.com/relacion-entre-el-empleado-y-el-directivo/
39. Papalia, D. (2006). Desarrollo Humano. Mc Graw Hill Interamericana.
40. Pemberty, C., Sánchez, L., & Ramirez, Y. (2017). Barreras sociales actitudinales que inciden en la inclusión social de personas. Tesis de Licenciatura. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Medellín.

41. Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). The effects of organizational climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. Organizational Behavior and Human Performance. Obtenido de https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm
42. QuestionPro. (10 de julio de 2022). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. Obtenido de Clima organizacional: https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/
43. Rivera, D., Lalinde, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Espacios, 39(16), 17-32. Obtenido de https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. PEARSON EDUCACIÓN.
45. Salinas, L. (2018). Relaciones interpersonales y de convivencia de los profesores de licenciatura del Tecnológico San Martin de Tours en Sogamoso. Universidad Metropolitana de educación, Boyaca, Panama. Obtenido de http://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1873/Tesis%20-%20Lorena%20Salinas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Sánchez, H. R. (2018). MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA y HUMANÍSTICA. Bussiness Support Aneth S.R.L.
47. Sánchez, Y., & Ventura, A. (2021). Comunicación efectiva: estrategia de mediación para el fortalecimiento del diálogo entre profesores y padres de familia. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Obtenido de https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7965/COMUNICACI%c3%93N%20EFECTIVA.%20ESTRATEGIA%20DE%20MEDIACI%c3%93N%20PARA%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DEL%20DI%c3%81LOGO%20ENTRE%20DOCENTES%20Y%20PADRES%20DE%20FAMILIA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
48. Sterret, E. (2006). Guía del directivo para la inteligencia emocional. Universidad de Bucaramanga.
49. Supo, J. (2020). Metodología de la Investigación científica. Bioestadístico E.I.R.L.

50. Tipo, G. (2021). Clima organizacional y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Puno 2020. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1396
51. Toalongo, B. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa privada católica "Julio Motovelle" de Guayaquil. Universidad Tecnologica Indoamericana, Ambato, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1556/1/TESIS%20Toalongo%20Queza da%20Blanca%20Azucena_.pdf
52. Uribe, J. F. (2013). Clima y ambiente organizacional. Manual Moderno.
53. Valderrama, S. (2009). Técnicas e Instrumentos para la Obtención de Datos en la Investigación Científica. San Marcos E.I.R.L.
54. Vara, A. (2015). 7 pasos para hacer la Tesis. Editorial MACRO.
55. Vargas, G. (2020). La gestión administrativa y su vínculo con el ambiente organizativo en la IE de nivel secundario Alfonso Ugarte de Santa Anita 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4520/TM%20CE-Ge%20M42%202020%20-%20Mendizabal%20Vargas%20Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).