

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU  
INFLUENCIA EN LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES  
QUE LABORAN  
EN LOS LICEOS DEL NER 147**

**Autora: Maruja Moronta**  
[Marujamoronta71@hotmail.com](mailto:Marujamoronta71@hotmail.com)

### RESUMEN

El propósito de esta investigación culminada fue Analizar el clima organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los liceos del NER 147. En tal sentido la investigación se enmarcó en la línea del Liderazgo y Desarrollo Humano en Organizaciones Educativas, del temario Calidad de Vida y Cultura Organizacional. La naturaleza del estudio se ubicó en el enfoque cuantitativo, el tipo descriptivo y de campo.

La población estuvo conformada por cuarenta (40) docentes. La muestra fue la totalidad por ser un número reducido. Como técnica de recolección de datos se utilizó la observación directa participante y se diseñó un instrumento contentivo de veintidós (22) preguntas bajo una escala de Likert con las alternativas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). La validez del instrumento estuvo determinada por la técnica juicio de expertos y la confiabilidad por la técnica estadística Alpha de Cronbach, dando como resultado 0.81, considerándose altamente confiable. Los datos obtenidos se analizaron por frecuencia y porcentaje. Se procesaron con la tabulación manual y presentación de la información en cuadros y representados en gráficos. Como conclusión se demostró que predomina el clima autoritario lo que trae como consecuencia falta de identificación de los trabajadores con los objetivos y metas de la institución, además una descomposición del ámbito laboral. Además se determinó que el clima organizacional autoritario influye de forma negativa en las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los Liceos de NER 147.

#### **PALABRAS CLAVE**

**Clima  
organizacional,  
relaciones  
interpersonales**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS INFLUENCE IN THE  
INTERPERSONAL RELATIONS OF THE TEACHERS WHO WORK  
ON THE LICENSES OF NER 147**

---

**Author: Maruja Moronta**  
[Marujamoronta71@hotmail.com](mailto:Marujamoronta71@hotmail.com)

**ABSTRACT**

The purpose of this completed research was to analyze the organizational climate and its influence on the interpersonal relations of the teachers who work in the high schools of the NER 147. In this sense the research was framed in the line of Leadership and Human Development in Educational Organizations, Quality of Life and Organizational Culture. The nature of the study was based on the quantitative approach, descriptive and field type. The population was made up of forty (40) teachers. The sample was the whole because it was a small number. As a data collection technique, participant direct observation was used and a 22-question contention instrument was designed under a Likert scale with alternatives (Always, Sometimes and Never). The validity of the instrument was determined by the expert judgment technique and the reliability by the Cronbach Alpha statistical technique, resulting in 0.81, being considered highly reliable. Data were analyzed by frequency and percentage. They were processed with the manual tabulation and presentation of the information in tables and represented in graphs. In conclusion, it was demonstrated that the authoritarian climate predominates, which results in a lack of identification of the workers with the objectives and goals of the institution, besides a decomposition of the work environment. In addition, it was determined that the authoritarian organizational climate has a negative influence on the interpersonal relations of the teachers who work in the NER High Schools 147.

**KEYWORDS:** Organizational climate, interpersonal relationships

## INTRODUCCIÓN

Toda organización tiene una personalidad propia que la distingue de otras, influye en la conducta de sus agregados y genera un ambiente en función de la interrelación de los grupos que en ella participan. Este ambiente donde el personal interactúa y ejerce su trabajo conforma el denominado “Clima Organizacional”, el cual puede ser un vínculo favorable o un inconveniente para el buen desempeño de la organización y un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

Para Ucrós (2013), el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede manifestar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que

tiene consecuencias sobre la organización, es decir, en la productividad, y satisfacción, entre otros.

Por su parte Vargas (2012), afirma sobre el comportamiento organizacional: “Es un aspecto que se debe cumplir en las organizaciones pero son pocas las que figuran dentro de los estándares del éxito, destacan aquellas que se mantiene dentro de los procesos que exige la sociedad y su entorno competitivo” (p. 54). Es decir, éstas han asumido las experiencias logradas con el tiempo, mejorando así su sistema de trabajo y el clima organizacional, además de permitirles a los trabajadores expresarse sobre el funcionamiento de la empresa y su sentir dentro de ella.

## DESARROLLO TEÓRICO

Actualmente en Venezuela, las organizaciones están pasando por una restauración fundamental, dejando de lado la idea de las organizaciones rígidas, requiriéndose de organizaciones participativas más

planas y con menos niveles jerárquicos, en donde se produzca un mayor acercamiento de todos lo que la integran, con una participación mucho más activa de todo el equipo. En este sentido la actual gerencia debe estar atenta al rol que desempeña en beneficio del factor humano; por lo tanto, es necesario atender a las necesidades de participación en la toma de decisiones, saber utilizar eficientemente todo el legado de conocimiento que debe centrarse en el actual comportamiento del hombre en las organizaciones, donde no debe descuidarse el clima de trabajo que constituye la personalidad de una organización.

Se nota con preocupación cómo escasas veces se encuentran gerentes con interés de lograr mejoras en el clima organizacional procurando progresos en el desempeño de sus trabajadores en un ambiente de trabajo agradable que logre comprometer a los individuos en la consecución de los objetivos establecidos que finalmente se verá reflejado en el producto final: alumnos mejor educados y docentes más

comprometidos en su labor de enseñanza.

El gerente necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas. Su acción en todos los niveles debe estar orientada a influir sobre el personal para ayudarlo a alcanzar sus objetivos. Frente a esta situación se hace necesario el liderazgo en todos los tipos de organizaciones y en cada uno de sus departamentos. Al respecto Orbegoso (2013), considera que el clima “Se ve signado por el estilo de liderazgo; además, como trasmisor de tal estilo de dirección genera determinados efectos en las personas y puede producir consecuencias sobre la motivación y la satisfacción de dicho personal” (p.56). Se puede señalar de acuerdo lo citado por el autor que la motivación y la satisfacción influyen poderosamente sobre el desempeño de los trabajadores.

De igual manera Calderón (2013), opina que los docentes mantienen escasas relaciones personales entre ellos mismos donde la satisfacción social es de limitado valor, frente a un personal directivo

que aparece como un controlador de los procesos administrativos, y sin delegar funciones ni responsabilidades. Conforme a estos señalamientos, se refleja entonces, que estos factores presentes en varias de las instituciones educativas, dan lugar a situaciones como deficiencia en la integración de los grupos, escasa comunicación entre el personal y por consiguiente debilidad en las relaciones interpersonales.

La realidad que hoy viven los Liceos del NER 147, no es distinta a la problemática planteada con anterioridad, en conversaciones con algunos docentes y observaciones por parte de la autora, se puede deducir que en esta institución las relaciones interpersonales entre directivos-docentes, coordinadores-docentes y docentes-docentes existen barreras que dificultan que los actores involucrados se escuchen y desarrollen activamente los elementos de la comunicación.

Esta situación mencionada, influye en las relaciones interpersonales y en el desempeño laboral del personal docente,

ocasionando comportamientos que restringen sus funciones de productividad y bienestar en general. Todo lo anterior genera limitantes para organizar y desarrollar el trabajo en equipo, planificar en forma integral y colectiva, fomentar el sentido de pertenencia hacia la institución, identificación del personal con los problemas e indagar en posibles alternativas para resolverlos, todo lo cual se traduce en un clima organizacional negativo que impide mantener estrechas relaciones interpersonales y la armonía entre los miembros de la institución, resultando necesario tomar medidas convenientes con el fin de evitar la profundización de dicha problemática hacia otros ámbitos educativos.

En función de la realidad señalada y con la finalidad de encontrar respuestas que conduzcan a ofrecer alternativas para solventar esta problemática, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuál será el tipo de clima organizacional que existe en el personal docente de los liceos del NER 147?, ¿Qué elementos del clima organizacional están presentes

en el personal de los liceos del NER 147?, ¿Sería posible determinar la forma según la cual el clima organizacional afecta las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los liceos del NER 147?

### **Objetivo General de la Investigación**

Analizar el clima organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los liceos del NER 147. A partir de este objetivo general se desprendieron los siguientes objetivos específicos a saber:-Diagnosticar el tipo de clima organizacional que existe en el personal docente de los liceos del NER 147.-Identificar los elementos del clima organizacional existentes en el personal docente de los liceos del NER 147.-Determinar la forma según la cual el clima organizacional afecta las relaciones interpersonales en los docentes que integran el NER 147.

### **Justificación**

Las transformaciones generadas en la actualidad hacen que las instituciones se enfrenten a un entorno exigente, dinámico y complejo, donde

la gerencia no solo debe responder a las necesidades a quien le presta servicio, sino que también debe tomar en cuenta las condiciones de trabajo de su equipo. Tener conocimientos acerca del clima organizacional permite identificar, describir, analizar y evaluar aquellos conflictos o insatisfacciones en el personal, a fin de diseñar acciones orientadas a mantener los niveles de motivación necesarios para que sus agregados participen en las actividades planificadas y organizadas en la institución educativa.

En tal sentido, la publicación de un estudio sobre la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los docentes resulta de gran interés, no sólo para la comunidad educativa, sino para cualquier institución que quiera realizar estudios en su estructura organizacional, al tomar como base los resultados obtenidos. De igual manera, a cualquier ciudadano preocupado en crear un clima organizacional de calidad y un ambiente óptimo de trabajo en su organización.

En correspondencia con lo anterior la investigación se justifica debido a que se conocerá la existencia de la situación real referida al clima organizacional en los liceos del NER 147. Esto proporcionará componentes de entendimiento orientados a enriquecer el recurso humano que labora en la organización, a fin de alcanzar la excelencia educativa que requieren los estudiantes de la institución. Igualmente se considera de gran relevancia y utilidad, en contenido e información, para los actores involucrados.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Entre los estudios que sirvieron de antecedentes a esta indagación se enfatiza el de Rodríguez (2014) elaboró una investigación de la Universidad Fermín Toro titulada “Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de los Docentes de la Escuela Básica Corocito del Municipio Rojas, estado Barinas”. Este estudio se realizó a través de una investigación cuantitativa de tipo descriptiva apoyada en un diseño de campo, con una población de veintiún (21) docentes a quienes se les aplico

un cuestionario de veinticinco (25) ítems con las alternativas de respuestas “Siempre” “Algunas Veces” y “Nunca”. El propósito fue analizar la influencia del liderazgo en el clima organizacional de la unidad descrita.

Se concluyó que el liderazgo es un factor determinante que permite reconocer y potenciar a los miembros de la organización, orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores. De igual manera, la percepción del clima organizacional y el ambiente laboral influyen de manera determinante en su desempeño docente, tanto en las funciones docentes, toma de decisiones, como en la proporción de las interacciones.

El antecedente revisado, es de gran relevancia para esta investigación, porque estudia clima organizacional y su efecto en la satisfacción laboral y por lo tanto en las relaciones interpersonales de los docentes. La autora presenta elementos importantes para mantener el clima organizacional como son: el ambiente, el sentido de pertenencia;

fundamentales y determinantes que traen consecuencias en la satisfacción laboral docente. También se presenta la Investigación de Mujica (2013), quien desarrolló un trabajo titulado Clima organizacional en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado con el objetivo de analizar el clima organizacional en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud, mediante un estudio descriptivo aplicado a profesores adscritos a los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud.

El cuestionario se estructuró en dos partes: una, referida a los datos personales del docente seleccionado, y la otra parte al clima organizacional y tres de sus componentes (Imagen gerencial, relaciones sociales y toma de decisiones). Al determinar el tipo de clima organizacional en los departamentos del Decanato de Ciencias de la Salud de la universidad mencionada, se encontró que el clima organizacional es medianamente favorable. Estos resultados demostraron que la percepción que

tienen los profesores del gerente, se ubicó acentuadamente en dos tendencias que llevan a pensar que el gerente está en la obligación de revisar los componentes que estructuran la variable clima organizacional.

Por consiguiente se recomendó analizar la imagen gerencial desde el punto de vista del liderazgo y ser orientador; las relaciones sociales en lo que concierne al ambiente de trabajo y trabajo en conjunto; la toma de decisiones en el orden de la participación y comunicación de la toma de decisiones y la tarea relacionada a la asignación de la carga de trabajo y condiciones ambientales. Este antecedente guarda relación con la investigación con base a la necesidad que tiene la institución educativa de ser eficaz y eficiente, para alcanzar la máxima calidad y productividad del trabajo. Su estudio se refiere al ambiente de trabajo propio de una organización conformado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global; en efecto, frecuentemente se reconoce que el

clima condiciona el comportamiento del individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar.

Para apoyar la presente investigación, se asume un enfoque ecléctico de las teorías humanistas que apuntan casi invariablemente a aspectos relacionados con las condiciones del trabajo (ambiente físico, relaciones interpersonales, comunicación y trato recibido, animación pedagógica, en el caso de las organizaciones educativas). Al respecto Chiavenato (2012), plantea “La satisfacción influye en el rendimiento en forma directa, contrario que la insatisfacción obliga al trabajador a esforzarse más con lo que obtiene recompensas y por ende satisfacción” (p. 23). Lo que es posible para lograr el éxito organizacional en forma armoniosa y sostenida al analizar periódicamente el accionar y el sentir de la organización, pero vista como si fuera un organismo vivo, un sistema abierto donde laboran individuos con intereses y necesidades, a fin de facilitarle un clima apropiado en el que

se sienta bien, permitiéndole desarrollarse.

En tal sentido, la teoría general de sistemas, parte de la idea de que la organización es un sistema abierto que recibe del exterior insumos y los procesa dentro para elaborar productos, con el uso de materiales y equipos de parte de los recursos humanos, que lo hacen posible. Por tanto, es necesario considerarla como un todo holístico, formada por subsistemas y microsistemas como el de recursos humanos. Ahora bien, la teoría de clima organizacional Brunet, (2009) establece que el comportamiento asumido por los subordinados “depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben” (p. 33).

Por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción que pueda asumir cada uno de los miembros de la organización o institución educativa, a fin de dar lo mejor para el logro de los objetivos y las metas institucionales.

Clima Organizacional

En referencia a la temática del clima organizacional, Chiavenato (2012) indica “Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas” (p. 491), Es decir, tiene que ver con la calidad del ambiente que se vive en la organización y que dependiendo del mismo será receptivo o agradable o en su defecto frío y desagradable. De igual modo, Goncalves (2013), define a este como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación.

De acuerdo a lo anterior, desde que este tema despertara interés de los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, entre otros. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo.

Elementos del Clima Organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, estos repercuten sobre las motivaciones de las personas que forman parte de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Según Rivera (2013) existe una gran variedad de elementos que influyen en él clima organizacional como lo son: la comunicación, motivación, satisfacción laboral y comportamiento organizacional.

La comunicación: requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo; su objetivo es que el receptor entienda el mensaje tal como lo pretende el emisor. La Motivación: son escasas las actividades que suceden en ausencia de motivación, casi todo el comportamiento consciente está motivado o causado, el trabajo del personal gerencial es identificar los impulsos y las necesidades de los empleados a fin de canalizar su comportamiento para motivarlos hacia el desempeño de sus tareas.

Satisfacción Laboral: como el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Es el nivel de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo; es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el establecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o fines que las reducen.

Comportamiento Organizacional: El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones. En ese sentido, se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización.

#### Relaciones Interpersonales

Dentro de la organización como fuera de ella, el hombre como ser social, necesita estrechar lazos de

convivencia y comunicación entre sus semejantes. Así establece formas y mecanismos de relacionarse con sus semejantes. Por ello, García (2014), define las relaciones interpersonales como los vínculos que se establecen entre los distintos individuos de un colectivo, en el cual convergen cierto grado de lazo, compromiso o afinidad de objetivos y metas que lo obligan directa o indirectamente a convivir en el mismo espacio geográfico durante un periodo de tiempo prolongado, y que implica mantener alguna forma de comunicación verbal, afectiva, intelectual o social.

#### El Clima organizacional y las Relaciones Interpersonales

Todos los seres humanos establecen innumerables relaciones a lo largo de la vida como las que se dan con sus padres, hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. En las relaciones con los demás se espera reciprocidad, es decir, dar y recibir, escuchar y ser

escuchado, comprender y ser comprendido. Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación ya que a través de ella se logra intercambiar ideas, experiencias y valores, transmitir sentimientos y actitudes y reconocerse mejor.

Por consiguiente, las relaciones interpersonales, tienen un lugar importante en las organizaciones; muchas veces, el hecho de mantener un puesto de trabajo depende directamente de conocer y llevar a la práctica las habilidades sociales necesarias para establecer y mantener unas relaciones adecuadas que permitan desenvolverse con eficacia en el ámbito laboral y no exclusivamente del desempeño de la tarea meramente productiva. Al respecto, Martínez (2013) indica: "Las relaciones interpersonales en el trabajo establecen un papel crítico en una organización."(p.99) Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en si no basta para aumentar la productividad, si pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal; ya que las

mismas, constituyen una pieza imprescindible de su clima organizacional (p. 38)

De acuerdo a lo citado, se refiere entonces a que el factor influyente sobre la moral y la eficiencia del personal consisten en las buenas relaciones entre éste y los gerentes. Si algunos reglamentos y procedimientos de los superiores ejercen influencia positiva los trabajadores laboran a gusto y hasta pueden incrementar voluntariamente la producción; no así en caso contrario, donde se podría originar un ambiente laboral desagradable que limite el buen desarrollo de las actividades.

Lo antes señalado es sustentado por Martínez (ob.cit), ilustrando que las relaciones interpersonales en una estructura organizativa forman parte del clima organizacional. Éstas, son "Contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad" (p.89). El clima organizacional incluye las percepciones de los empleados y evaluaciones de las prácticas de liderazgo, procesos de toma de

decisiones, relaciones interpersonales entre empleados, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos.

Por ser los seres humanos el principal activo con el cual trabaja la organización educativa los directivos, coordinadores y docentes deben conseguir la dinámica necesaria a fin de crear las mejores condiciones posibles para la consecución de los objetivos. Las relaciones

interpersonales desde el punto de vista gerencial deberán facilitar al personal la comodidad física y espiritual, la familiarización y la sociabilidad para obtener el rendimiento. En el ámbito educativo es vital mantener un ambiente laboral donde las interacciones entre los docentes y sus directivos enriquezcan el clima organizacional de la misma y, dar a conocer esto es el propósito fundamental de esta investigación.

#### **Cuadro 1. Operacionalización de las Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. Chiavenato (2009).	Tipos de clima organizacional	Autoritario /consultivo	1
			Participativo/consultivo	2
			Grupal.	3
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Son aquellas en las que se establece una relación mutua entre individuos en las que existe la posibilidad real de reciprocidad. García (2014)	Forma en que afecta el clima organizacional	Respeto.	4
			Relaciones cordiales.	5
			Comunicación	6,7
			Satisfacción	8

Fuente: Autora (2014)

## METODOLOGIA

En función a las peculiaridades surgidas en el problema investigado y de los objetivos esbozados la exploración está sustentada metodológicamente en un paradigma cuantitativo, además es descriptiva, no experimental, apoyada en un trabajo de campo que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno; es decir, se toman los datos y la información de la realidad de la institución objeto de estudio. Hernández y otros (2010). En ese sentido, los objetivos y el planteamiento del problema están orientados a la búsqueda de información relacionada al clima organizacional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los liceos del NER 147 del municipio Barinas.

A los fines de esta investigación la población a considerar estuvo constituida por la totalidad de los docentes que laboran en los liceos del NER 147 del municipio Barinas; en tal sentido, el personal de esta institución está conformado por cuarenta (40)

docentes, tomándose el total de ellos (40) por ser una cantidad finita y por ser susceptible de recoger toda la información necesaria. Para obtener la información se utilizó la técnica de la encuesta la cual consiste en preguntarle a los sujetos involucrados los aspectos de los cuales se desea obtener la investigación y el instrumento de recolección de datos se hace mediante un cuestionario contentivo de veintidós (22) ítems con un escalamiento tipo Likert cuyas alternativas de respuestas son: Siempre, Algunas Veces, Nunca.

Este instrumento consta de dos partes: la primera relacionada con presentación del objetivo que se quiere lograr en la investigación, con las instrucciones generales para el procedimiento a seguir en sus respectivas respuestas y, la segunda parte vinculada a los ítems correspondientes a cada dimensión e indicador centrados en el clima organizacional y las relaciones interpersonales presentes en el personal docente que labora en los liceos del NER 147.

Para la validez del instrumento que consiste en el correspondiente estudio técnico para determinar si el mismo mide lo que se quiere investigar, de esta manera se utiliza la técnica de juicio de expertos con la colaboración de profesionales relacionados con la temática referida en el trabajo escrito, quienes juzgan cada ítem de acuerdo a la pertinencia o no con los objetivos del estudio. Una vez verificada la consistencia en la redacción y coherencia en dicho instrumento se realiza las correcciones sugeridas por los expertos para su posterior aplicación.

En relación con la confiabilidad del Instrumento además de determinar su validez, a todo Instrumento con el cual se aspire recoger los datos de un trabajo de Investigación debe calcularse su confiabilidad, por utilizarse una encuesta de tipo Likert, en la presente investigación se empleará el Coeficiente Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) a los fines de calcular su Confiabilidad, el cual dio como resultado 0.81 considerándose altamente confiable. Para el análisis e interpretación de datos es importante

mencionar que estos fueron tratados y analizados estadísticamente, por otra parte, se presentan en cuadros de frecuencia y gráfico, los cuales permiten visualizar la frecuencia y los porcentajes de cada uno de los planteamientos realizados. Además de la presentación cuantitativa, se realizó un análisis de tipo cualitativo, utilizando como herramienta, la estadística descriptiva.

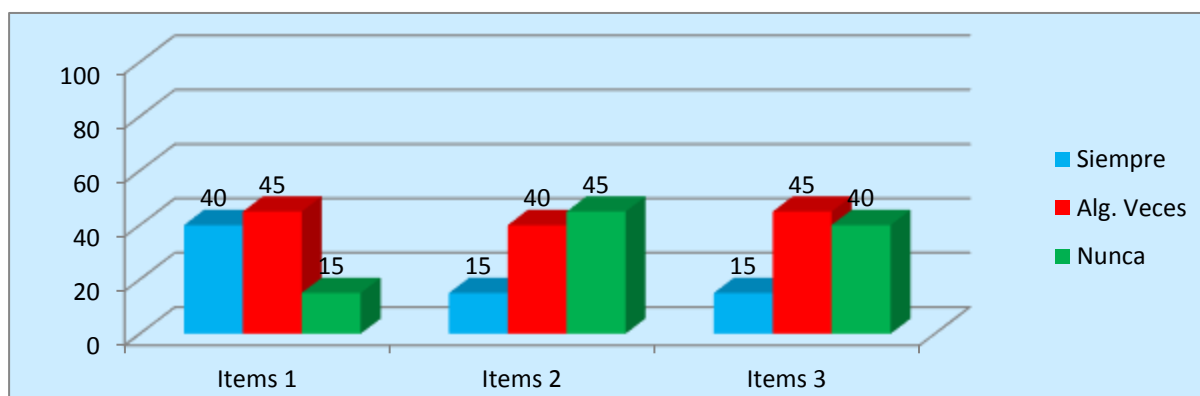
## RESULTADOS

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento tipo cuestionario aplicado a la población perteneciente al NER 147:

## Cuadro 2..

**Distribución de la opinión de los docentes sobre la variable: Clima Organizacional Dimensión: tipos de clima organizacional. Indicadores: Autoritario /consultivo, Participativo/consultivo, Grupal.**

N	Ítems	Siempre		Alguna Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	Existe un clima organizacional de tipo autoritario que dificulta la interacción entre directivos y docentes.	16	40	18	45	06	15
2	El directivo delega autoridad en los subordinados en su lugar de trabajo	06	15	16	40	18	45
3	Existe relación de amistad entre el personal directivo y los docentes que laboran en la institución educativa.	06	15	18	45	16	40



**Figura 1.** Representación gráfica de la distribución de la opinión de los docentes sobre la variable Clima Organizacional Dimensión: tipos de clima organizacional. Ítems 1,2,3.

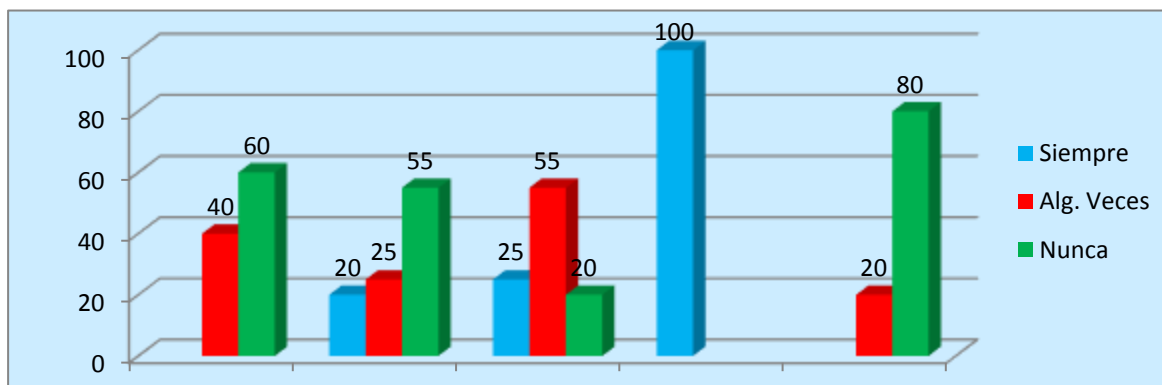
De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia claramente que el tipo de clima organizacional que predomina en la institución educativa es el autoritario, no se observa interacción continua entre el personal que labora en la institución por ende

se ven afectadas las relaciones interpersonales, igualmente se visualiza que el personal directivo no delega funciones en el personal que tiene bajo su cargo, además de que no se observa una relación amistosa entre directivos y docentes.

**Cuadro 3..**

**Distribución de la opinión de los docentes sobre la Variable. Relaciones Interpersonales: Dimensión: Forma en que afecta el clima organizacional. Indicadores: Respeto, Relaciones cordiales, Comunicación, Satisfacción**

N	Ítems	Siempre		Alguna Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
4	En la institución se respeta la individualidad de los docentes.	-	-	16	40	24	60
5	Los docentes demuestran solidaridad con sus compañeros cuando no dominan determinada área de trabajo.	8	20	10	25	22	55
6	Tiene facilidad para solventar problemas interpersonales en la institución	10	25	22	55	8	20
7	El diálogo constituye un aspecto excepcional para el cultivo de las relaciones interpersonales en la entidad educativa	40	100	-	-	-	-
8	Recibe estímulo positivo por el resultado de su trabajo	-	-	8	20	18	80



**Figura 2.** Representación gráfica de la distribución de la opinión de los docentes sobre la variable: Relaciones Interpersonales: Dimensión: Forma en que afecta el clima organizacional. Ítems: 4,5,6,7,8.

Según los resultados alcanzados se infiere que no se está respetando la idiosincrasia del personal docente, además se evidencia la poca solidaridad entre el grupo de trabajo de la institución. Igualmente se deduce la escasa comunicación existente entre directivos y docentes, puesto que no se alcanza a darle soluciones viables a las problemáticas existentes en el entorno escolar. Finalmente se constata a través de la obtención de los resultados que no se está estimulando al personal docente de los liceos pertenecientes al NER 147 al momento de realizar su trabajo de forma eficaz en la organización educativa.

### **CONCLUSIONES**

En este apartado se presentan las conclusiones y recomendación de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la indagación. En lo referente al objetivo Diagnosticar el tipo de clima organizacional que existe en el personal docente de los liceos del NER 147. Se concluyó que predomina el clima autoritario lo que trae como consecuencia una falta de

identificación de los trabajadores con los objetivos y metas de la institución, además una descomposición del ámbito laboral. En ese orden de ideas, se hace necesario acotar que el éxito de una institución educativa depende del liderazgo de la dirección general y el equipo directivo, quienes deben transmitir entusiasmo y crear buenas relaciones con respeto, confianza y, adaptándose a las habilidades y emociones de sus trabajadores

En lo concerniente al objetivo específico: Identificar los elementos del clima organizacional existentes en el personal docente de los liceos del NER 147 se concluye que escasamente se identifica a la comunicación como un componente que está presente entre el personal docente a pesar de que en algunos momentos se ve interrumpida por la barrera comunicacionales. Del mismo modo, el personal docente no recibe la motivación necesaria por parte de la dirección para que su desempeño sea efectivo; en algunas ocasiones se realizan actividades para lograr un buen clima organizacional. Con respecto a las relaciones cordiales el personal docente pocas veces

demuestra solidaridad con sus colegas cuando no dominan determinadas áreas de trabajo; la mayoría de las veces no se establecen contactos sociales a fin de favorecer entre ellos la cooperación para que las actividades se efectúen en equilibrio y armonía. De igual manera, los educadores de esta organización, rara vez reciben reconocimientos por parte de los directivos por el trabajo realizado, pero eso no les impide en lograr realizar su labor según sus actividades planificadas.

Finalmente en lo referente al objetivo específico: Determinar la forma según la cual el clima organizacional afecta las relaciones interpersonales en los docentes que integran el NER 147, se llegó a la conclusión de que un directivo eficiente y eficaz tiene que lograr que todos los componentes de su equipo remen en la misma dirección, para conseguir el objetivo fundamental de la institución educativa. El personal docente tiene que sentirse como un elemento esencial de la organización; sin ellos sería muy complicado llegar a la meta. En síntesis, la investigación

determinó que el clima organizacional autoritario influye de forma negativa en las relaciones interpersonales de los docentes que laboran en los Liceos de NER 147.

## RECOMENDACIONES

Es necesario que el personal directivo tenga más confianza en el personal docente para que la interacción sea más efectiva y así conformar equipos altamente efectivos y el clima organizacional se convierta en agradable y participativo. El personal directivo debe enriquecer sus destrezas de comunicación hacia su personal, establecer un puente de significado de modo que puedan compartir lo que sienten y conocen; al usar este puente, ambos pueden cruzar sin peligro el río de los malentendidos que a veces los separa. Así tendrá automáticamente un espacio ganado que favorecerá su proyección como líder, por lo que se recomienda al directivo establecer más políticas motivacionales para seguir propiciando un ambiente de responsabilidad, en el cual el personal

tenga la oportunidad de dar lo mejor de sí mismo.

En tal sentido, es indispensable mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos que laboran en la institución, a fin de enriquecer el clima organizacional. En la medida de que se establezca una relación mutua entre el personal docente y directivo, existirá la posibilidad real de reciprocidad. En este orden de ideas, es importante enfatizar que para que las relaciones interpersonales en la organización sean positivas debe existir una comunicación asertiva entre todas las personas involucradas; así podrán solventar las eventualidades que se puedan presentar producto de las diferentes actitudes asumidas por el personal, a fin de evitar relaciones interpersonales negativas.

Finalmente se recomienda al personal directivo de los liceos del NER 147 gerenciar con base en la importancia de generar climas de trabajo agradables y productivos en donde se le haga saber a cada participante cuál es la intención de la organización, que se logre establecer planes de acción concretos para cada

participante, con objetivos y plazos; en tal sentido se puede lograr un impacto positivo total entre clima actual y el clima; en fin un docente con objetivos claros acerca de su papel en la organización educativa y por tanto más comprometido con su labor productiva.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Brunet, J. (2009). **Análisis Crítico sobre la Teoría de Clima Organizacional**. Santiago, Chile: Editorial Sánchez.
- Calderón, T. (2013), **Incidencia del Clima Organizacional en el Nivel de Satisfacción Docente**. Editores Villamar. Santiago de Chile
- Chiavenato, I. (2012). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. (Séptima edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- García, F. (2014). **Motivación y Actitudes hacia el Trabajo**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Goncalves, I. (2013). **Clima Organizacional. Un Reto del Nuevo Siglo**. Editorial Paidós. Madrid España.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). **Metodología de la Investigación**. Cuarta

Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Martínez, P. (2013). **Influencia del Clima Organizacional en las Relaciones Interpersonales.** Editorial Castilla. Madrid España.

Mujica, M. (2013). **Clima Organizacional en los Departamentos del Decanato de Ciencias De La Salud de la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado.** Trabajo de Grado No publicado de la UCLA.

Orbegoso, A. (2013). **El Clima Organizacional. Qué es y Cómo Analizarlo.** Ediciones Quantro. Madrid España

Rivera, G. (2013). **Cultura Organizacional: Nueva Tendencia de la Gerencia de Recursos Hacia la Competitividad.** Ediciones Montecarlo. Argentina.

Rodríguez, L. (2014). **Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de los Docentes de la Escuela Básica Corocito del Municipio Rojas, estado Barinas.** Trabajo de Grado No publicado de la Universidad Fermín Toro. Cabudare

Ucrós, B. (2013). **Clima Organizacional: Discusión de Diferentes Enfoques Teóricos.** Barcelona: Editorial Paidós.

Universidad Fermín Toro, (2016). **Manual de Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para**

**Especialización, Maestría y Tesis Doctorales.** Cabudare-Barquisimeto.

Vargas, N. (2012). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Cincel. Medellín. Colombia