



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y relaciones interpersonales en los  
docentes de la Facultad de Educación de la Universidad  
Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en docencia universitaria

**AUTORA:**

Br. Lidia Amanda Diaz Saavedra

**ASESOR:**

Dr. Mitchell Alarcón Diaz

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Evaluación y aprendizaje

**PERÚ - 2018**

## Página del jurado

---

Dr. Noel Alcas Zapata

Presidente

---

Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Secretario

---

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Vocal

**Dedicatoria:**

A Dios, mis padres, mis hijas y en especial para mi esposo quién me apoyó en los momentos más difíciles y son el motor y el motivo para mi realización profesional.

### **Agradecimientos**

A mis catedráticos y amigos quienes con empeño y dedicación me brindaron su apoyo solidario.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Lidia Amanda Díaz Saavedra, identificada con DNI N° 21869631 estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis denominada “Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de enero del 2018.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. N° 21869631

Lidia Amanda Diaz Saavedra

## **Presentación**

Dando cumplimiento al mandato formal de las normas y disposiciones vigentes de la Universidad César Vallejo, presento a la escuela de post grado la investigación denominada: “Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017”

La elaboración de la presente tesis tiene como fin obtener el Grado Académico de Maestro en docencia universitaria. Esta investigación es básica y de diseño no experimental que constituye la perseverancia y la dedicación de un trabajo realizado en los estudios de la maestría. Considero que los resultados obtenidos contribuirán de manera óptima, para tomar medidas efectivas que fortalezcan el clima institucional beneficiando la mejora de las relaciones interpersonales. Esta investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionados al tema, justificación, formulación del problema, hipótesis y el objetivo, la segunda parte contiene el método, el diseño de la investigación, las variables, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad, la tercera parte muestra los resultados, en la cuarta parte la discusión, la quinta describe las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte se presenta las referencias bibliográficas y los apéndices.

El propósito de la tesis es determinar la relación entre clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

## Lista de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>I. Introducción</b>	
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Antecedentes	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	57
1.5. Justificación	57
1.6 Hipótesis	59
1.7 Objetivos	59
<b>II. Metodología</b>	
2.1. Diseño de la investigación	62
2.2. Variables	64
2.3. Población, muestra y muestreo	66
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.5. Método de análisis de datos	75
2.6. Aspectos éticos	75
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Análisis descriptivo de los resultados	77

3.2 Análisis descriptivo de los resultados del variable relaciones interpersonales y sus dimensiones	88
3.3 Prueba Inferencial.	102
<b>IV. Discusión</b>	110
<b>V. Conclusiones</b>	115
<b>VI. Recomendaciones</b>	118
<b>VII. Referencias</b>	120
<b>VIII. Anexos</b>	
Anexo A. Matriz de consistencia	128
Anexo B. Cuestionario	131
Anexo C. Prueba piloto	138
Anexo D. Base de datos	142
Anexo E. Artículo científico	146

### Lista de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima institucional	65
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable 2: Relaciones interpersonales	66
Tabla 3.	Población de los docentes de la Facultad de educación	67
Tabla 4.	Muestra de docentes de la facultad de educación	69
Tabla 5.	Juicio de expertos	73
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad.	74
Tabla 7.	Niveles de confiabilidad del instrumento para Clima institucional	74
Tabla 8.	Confiabilidad del instrumento relaciones interpersonales	74
Tabla 9.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima institucional en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	77
Tabla 10.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.	78
Tabla 11.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivación en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	79

Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión compromiso en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	81
Tabla 13. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión reconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	82
Tabla 14. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	83
Tabla 15. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión cultura organizacional en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	85
Tabla 16. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión toma de decisión en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	86
Tabla 17. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión satisfacción laboral en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	87
Tabla 18. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	88

Tabla 19. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones sociales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	90
Tabla 20. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de comunicación en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	91
Tabla 21. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de autoconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	92
Tabla 22. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de límite en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	94
Tabla 23. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las variables clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	95
Tabla 24. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones sociales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	96
Tabla 25. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de comunicación en los docentes de la facultad de educación	

de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	97
Tabla 26. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de autoconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	99
Tabla 27. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de límites en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017	100
Tabla 28. Prueba de bondad de ajustes para las variables clima institucional y relaciones interpersonales, según Kolmogorov – Smirnov	101
Tabla 29. Correlación entre clima institucional y relaciones interpersonales.	103
Tabla 30. Correlaciones entre el clima institucional y relaciones sociales.	104
Tabla 31. Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de comunicación.	106
Tabla 32. Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento	107
Tabla 33. Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de límites	108

**Lista de figuras**

Figura 1. Niveles del clima institucional	77
Figura 2. Niveles del liderazgo	79
Figura 3. Niveles de motivación	80
Figura 4. Niveles del compromiso	81
Figura 5. Niveles del reconocimiento	83
Figura 6. Niveles del trabajo en equipo	84
Figura 7. Niveles de cultura organizacional	85
Figura 8. Niveles de toma de decisión	86
Figura 9. Niveles de satisfacción laboral	88
Figura 10. Niveles de las relaciones interpersonales	89
Figura 11. Niveles de las relaciones sociales	90
Figura 12. Niveles de las Relaciones de comunicación	91
Figura 13. Niveles de las relaciones de autoconocimiento.	93
Figura 14. Relaciones de límite	94
Figura 15. Nivel de clima institucional y relaciones interpersonales	95
Figura 16. Nivel de clima institucional y relaciones sociales	96
Figura 17. Nivel de clima institucional y relaciones de comunicación	98
Figura 18. Nivel de clima institucional y relaciones de autoconocimiento	99
Figura 19. Nivel de clima institucional y relaciones de límites	100

## Resumen

La investigación muestra la síntesis del trabajo titulada Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. El tipo de estudio es básica y el diseño de la investigación es no experimental. Para seleccionar la muestra se empleó el método probabilístico, siendo la muestra de 104 docentes de la facultad de educación. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el paquete estadístico SPSS22.

La investigación arribó a la siguiente conclusión: existe una correlación moderada ( $r_s=0,526$ ) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Esto comprobó la hipótesis general del estudio.

*Palabras claves: clima institucional, relaciones interpersonales y educación superior.*

### **Abstract**

The research shows the synthesis of the work entitled Institutional climate and interpersonal relations in the teachers of the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

The general objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and interpersonal relationships in the faculty of education at the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2017. The type of study is basic and the design of the research is not experimental. To select the sample, the probabilistic method was used, being the sample of 104 teachers of the faculty of education. The processing of the data was done using the statistical package SPSS22.

The research arrived at the following conclusion: there is a moderate correlation ( $r_s = 0.526$ ) between the institutional climate and interpersonal relations in the teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2017. This it tested the hypothesis general of the study.

Keywords: institutional climate, interpersonal relationships and university Education.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En el ámbito mundial el clima institucional es un tema de mucho interés para las grandes empresas productivas o de servicios. En el seno de las universidades es muy importante tener en cuenta que el tema es muy polémico porque se refiere a las características del centro de trabajo y ejerce mucha influencia sobre el comportamiento como afirma Rojas (2010) lo siguiente: el clima institucional es el resultante de la interacción humana en los procesos de la organización (p.4). Por otro las relaciones interpersonales son importantes porque son herramientas más poderosas en el siglo XXI, y se manifiestan en las diversas interacciones que a diario se realiza con otras personas. Esta juega un gran papel en el desarrollo integral del ser humano, es a través de ellas, que el ser humano obtiene valiosos refuerzos sociales en el entorno inmediato adaptándose de una manera compartida con otros, para ello utiliza una comunicación asertiva. Por otro lado, las relaciones interpersonales dentro de la facultad viabilizan el trabajo en equipo y permite lograr los objetivos institucionales proporcionando una vida feliz, ambiente de trabajo agradable y por tanto eleva la calidad de vida de todos los integrantes de la organización (p.2).

En las universidades del Perú se observa que hay deficiencias en la práctica del clima institucional, así como en las buenas interrelaciones personales, siendo el clima institucional que caracteriza a cualquier ambiente de trabajo como manifiesta MINEDU (2016), el clima institucional se refiere a las características básicas del ambiente de trabajo, en donde se respire un ambiente agradable y acogedora que permite realizar las actividades con mucha facilidad. Asimismo en muchas de las universidades nacionales se observa que existe ruptura de las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes, entre estudiantes y las autoridades, entre docentes y autoridades. Esto no permite la formación de alto nivel académico de las carreras profesionales.

En el ámbito de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, hay deficiencias en cuanto al clima institucional. Existen grupos de poder político que han capturado la facultad de educación, es por ello que no se percibe la calidad de la formación profesional. Las relaciones sociales se encuentran deterioradas, la comunicación se encuentra en crisis. Los estudiantes no tienen noción del autoconocimiento y de los límites como manifiesta Alvarado (2006), aquí las relaciones interpersonales se dan sobre todo para los trabajadores que se interactúan entre ellos y para los otros no se perciben que hay relaciones interpersonales (p.34).

Por tanto, los decanos y las autoridades universitarias al no ejercer cierta influencia en la Universidad, no favorecen en nada a la buena marcha de las relaciones interpersonales, debido a que no le garantiza el buen clima institucional. Por esta razón se pretendió medir la asociación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales.

## **1.2. Antecedentes**

### **Antecedentes internacionales.**

Galiani (2016), en la tesis *clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Nacional de Córdoba*. Universidad Nacional del Río Cuarto. Tesis para obtener el grado de maestro en docencia universitaria. El propósito central de la investigación fue hallar la correlación entre clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Nacional de Córdoba. El diseño de la tesis corresponde al no experimental. La muestra lo conformaron 120 docentes de la universidad. Utilizó como instrumento el cuestionario para cada variable. Luego del recojo de la información pertinente y con el apoyo del SPSS22, logró arribar a las siguientes conclusiones: el nivel de las relaciones interpersonales alcanzó el nivel bueno con el 70%, el nivel regular con el 20% y el nivel malo con el 10% del total. Asimismo existe una moderada correlación ( $r_s = 0,562$ ) entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en los

docentes de la Universidad Nacional de Córdoba. La tesis guarda relación con la segunda variable: relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para consolidar y confrontar con las conclusiones del presente estudio.

Correa (2016), en la tesis titulada *Clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador*. Tesis presentada en la Pontificia Universidad de Quito. Tesis para obtener el grado académico de maestra en docencia superior. El objetivo de la tesis fue verificar la asociación entre clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador. El diseño de la investigación es no experimental de corte y transversal. La muestra fue de 98 docentes de la Universidad. Se elaboró un instrumento llamado cuestionario para cada variable. El instrumento permitió el recojo de la información del campo. Luego con el apoyo del estadístico se obtuvo los resultados y ahí se llegó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel adecuado con el 65%, el nivel muy adecuado con el 20% y el nivel inadecuado con el 15%. Además se demostró que existe una moderada correlación ( $r_s=0,621$ ) entre el clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador. La tesis es similar a la primera variable: clima institucional y su aporte fue muy valioso para el enriquecimiento del presente estudio.

Ramos (2015), en la tesis titulada *El clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali*. Tesis presentada en la Universidad Santiago de Cali, para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria. El propósito principal del trabajo fue hallar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. El diseño de la tesis fue descriptivo correlacional. El tipo de estudio es básica. Consideró como muestra a 80 docentes, a quienes aplicó un cuestionario que se graduó en la escala de Likert y ahí con el apoyo del SPSS22 se generó los resultados y por último llegó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional fue el nivel adecuado con el 75% del total y el nivel de las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 80% del total. En la parte inferencia:

existe una moderada correlación ( $r_s=0,775$ ) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. La tesis es similar al presente estudio en sus dos variables y cuyas conclusiones nutrieron básicamente la parte de la discusión.

García (2014), en la tesis titulada *Clima Institucional y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia*. Tesis para obtener el grado de maestro en docencia universitaria. El objetivo general de la tesis fue determinar la correlación entre el clima Institucional y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia. El diseño de la tesis es no experimental de corte transversal. Tomó como muestra a 125 docentes de la universidad, a ellos aplicó cuestionario graduado en la escala politómico. Los instrumentos permitieron recabar la información pertinente y finalmente esto permitió llegar a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional alcanzó el 60% el nivel bueno, el 24% el nivel regular y el malo con el 16% del total. Asimismo existe una alta correlación ( $r_s=0,875$ ) entre el clima Institucional y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia. La investigación es similar por la variable clima institucional y cuyas conclusiones sirvieron para contrastar y consolidar las conclusiones del presente estudio.

Supo (2016), en la investigación titulada *Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia superior. El objetivo de la investigación fue determinar la correlación entre Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle. El diseño del trabajo fue el no experimental de corte transversal. La muestra lo conformaron 60 docentes de la universidad. Utilizó como instrumento un cuestionario para cada una de las variables. Luego de recoger la información pertinente arribó a las siguientes conclusiones: las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 76%, el nivel regular con el 10% y el nivel malo con el 14% del total. Por otro lado, existe una asociación moderada ( $r_s=0,564$ ) entre el clima organizacional y relaciones

interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle. La tesis es similar al presente estudio en su por la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del presente trabajo.

### **Antecedentes Nacionales.**

Pérez (2015), en la tesis titulada *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao*. Tesis presentada en la Universidad Nacional Federico Villarreal para obtener el grado académico de maestro en docencia superior. El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre gestión del talento humano y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Consideró como muestra a 35 docentes de la escuela de contabilidad. Utilizó como instrumento un cuestionario para cada variable. Aplicó el cuestionario a los docentes de la muestra y luego del recojo de la información y con el apoyo del Excel obtuvo los resultados y finalmente llegó a las siguientes conclusiones: el nivel de relaciones interpersonales alcanzó el nivel óptimo con el 30% el nivel bueno con el 40% y el nivel no óptimo el 30. Además llegó que existe una alta correlación ( $r_s=0,873$ ) entre Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao. La tesis es semejante a la presente investigación en la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con nuestras conclusiones.

Tarazona (2014), en la tesis titulada *Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis presentada en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. El objetivo general de la tesis fue hallar la asociación entre Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El diseño de la tesis fue el no experimental y de tipo básica de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 80

trabajadores. El instrumentó que utilizó fueron los cuestionarios para cada una de las variables. Luego de aplicar los instrumentos que permitieron recoger la información pertinente y con el apoyo del SPSS22 arribó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional alcanzó el nivel adecuado con el 65%, el nivel muy adecuado con el 30% y el nivel inadecuado con el 5%, según la opinión de los trabajadores. Asimismo existe una asociación moderada ( $rs=0,563$ ) entre clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación es similar por la variable clima institucional y cuyo aporte fue para comparar con las conclusiones de la presente investigación.

Valdivia (2015), en el trabajo titulado *Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Agraria de la Selva-Tingo María*. Tesis presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria, el objetivo central de la tesis fue determinar la relación entre el clima institucional y relaciones humanas en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El diseño de la investigación es no experimental de tipo básica. La muestra lo conformaron 120 docentes de la Universidad. Utilizó como instrumento un cuestionario graduado en la escala de Likert, lo aplicó a la muestra y finalmente arribó a las siguientes conclusiones: las relaciones interpersonales entre los docentes alcanzó el nivel buena con el 70%, el nivel regular con el 20% y el nivel malo con el 10% según la versión de los docentes. En la parte inferencial logró demostrar que existe una alta correlación ( $rs=0,844$ ) entre Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación es semejante por la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones aportaron valiosa información para confrontar con las conclusiones del presente estudio.

Carranza (2016), en la tesis titulada *Clima institucional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*.

Tesis presentada en la Universidad Nacional Federico Villarreal para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre Clima institucional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El diseño del trabajo corresponde al descriptivo correlacional y el tipo de estudio es básica. La muestra fueron 110 trabajadores. Usó como instrumento para el recojo de la información un cuestionario para cada variable. Luego del recojo de la información pertinente y con el apoyo del SPSS22 obtuvo los resultados y con ellos llegó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel buena con el 55%, el nivel muy buena con el 30% y el nivel regular con el 15%. Las relaciones interpersonales alcanzaron el nivel buena con el 50%, el nivel regular con el 45% y el nivel malo con el 5% según la versión de los trabajadores. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que existe una moderada correlación ( $r_s=0,631$ ) entre Clima institucional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La tesis es semejante a la investigación por las dos variables que intervienen que también son las mismas variables del presente estudio.

Alzamora (2016), en la tesis titulada *Clima institucional y planeamiento estratégico en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Tesis presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria. El objetivo de la tesis fue determinar la correlación entre Clima institucional y planeamiento estratégico en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El diseño del trabajo es no experimental de corte transversal de tipo básica. La muestra fue de 150 docentes de la universidad. Utilizó como instrumento un cuestionario en la escala de Likert. Luego de recabar la información pertinente y con el apoyo del estadístico arribó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel bueno con el 75%, el nivel regular con el 20% y el nivel malo con el 5% de acuerdo a la opinión de los docentes. Asimismo existe una moderada correlación ( $r_s=0,555$ ) entre clima institucional y planeamiento estratégico en los docentes de la Universidad Nacional

Federico Villarreal. La tesis es similar por la variable clima institucional y cuyo aporte fue valioso para confrontar con las conclusiones del presente estudio.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definición de clima según Kurt Lewin.**

Lewin (como se citó en Orbegoso, 2015), manifestó que el clima se refiere a las percepciones del comportamiento, para ello utiliza diversas técnicas de investigación estadística, por lo cual el origen de la intelectualidad para la psicología industrial y social. Asimismo, asume una percepción racional y pueden cambiarse con más facilidad que la cultura (p.10).

#### **1.3.2. Definiciones del clima institucional.**

El clima institucional como la característica que se consideran en una institución, en donde influyen rasgos de conducta y actitudes de las personas que se interrelacionan entre ellas. Se considera clima saludable cuando los integrantes actúan bien, generando un ambiente agradable y la productividad mejora (Rojas, 2014, p.12).

Según Kahr (2014), definió que:

El clima institucional es la convivencia armoniosa en donde se hacen conocer e intercambian las emociones, sentimientos, cultura, religión, motivaciones y valores que poseen cada uno de los integrantes. Por otro lado, implica las relaciones interpersonales y laborales que mejoran notablemente el clima institucional. Asimismo, se nota en donde hay debilidades y las deficiencias emocionales generan situaciones críticas e inestabilidad a la institución (p.25).

El clima de una institución educativa se manifiesta en los tipos de interrelación y la mediación de conflictos que se observa en la institución; para ello, el experto, además, considera la participación de los integrantes en la construcción de normas que serán los basamentos normativos que permitirá la equidad y el cumplimiento eficiente de deberes y derechos de cada elemento constitutivo de la institución. Es cierto, el cumplimiento de las funciones de manera cabal deben estar establecidos en las normas, directivas o lineamientos que permitan a los directivos, docentes, estudiantes, inclusive padres de familia, desarrollarse e interactuar en un marco normativo; en el caso de la institución educativa, las disposiciones deben estar establecidas en el Reglamento Interno que es un instrumento legal, normativo y funcional, que para su implementación y puesto en vigencia, debe ser consensuado y comunicado oportunamente a toda la comunidad educativa ( Sandoval, 2011, p.34).

Asimismo, Viñas (2004) mencionó por “el clima institucional como el estado emocional de las personas que laboran en una institución educativa que tienen relación directa con la calidad del trabajo” (p.21).

En un mundo competitivo, donde la ciencia, la tecnología y el conocimiento avanza a pasos vertiginosos, las instituciones u organizaciones, en este caso las instituciones educativas, también se adecúan a estos cambios, tienen que adaptarse a estos cambios; el aporte de Viñas (2004), considera, que es “un elemento esencial del clima institucional, es la calidad; podemos considerar la calidad, como la eficiencia y eficacia del desempeño tanto en la gestión directiva, administrativa, pedagógica y de soporte” (p.22). También la calidad se percibe en la práctica de los procesos pedagógicos, excelente enseñanza, logros satisfactorios en los aprendizajes; en consecuencia el logro de la calidad es el compromiso de toda la institución.

El clima institucional, es el aspecto extrínseco de sus integrantes, si consideramos que el desempeño de los integrantes debe ser eficaz y eficiente, entonces, se debe tener en cuenta las prioridades personales y elevar la parte moral del personal, en el ámbito laboral; estos factores, parten básicamente de la forma

cómo se gestionan los recursos humanos, los integrantes de la institución educativa, deben ser motivados y reconocidos por su desempeño, el reconocimiento debe ser público y puntual, este gesto contagia la motivación eleva la moral de sus integrantes en el contexto laboral ( Chiavenato, 2009, p.59).

Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), afirmó que: para lograr un clima escolar apropiado, depende de tipo de programa o proyecto institucional que desarrolla, podemos añadir un elemento más, la doctrina filosófica, es el tipo de persona que quiere formar en la institución; de cómo se desarrollan los procesos, en este caso pedagógicos, administrativos e institucionales; también depende de las condiciones ambientales que se percibe en la escuela, como son, la organización, limpieza, orden, el trato, la comunicación y otros aspectos. Actualmente, las instituciones educativas, tienen propósitos concretos, que son el logro de metas en los compromisos de gestión escolar, esta situación se relaciona con el aporte del autor quien señala que el clima determina la calidad y productividad de los profesores y de los estudiantes, para ello, es necesario que el clima escolar debe propiciar, el cumplimiento de los propósitos institucionales (p. 5).

Marcelo (2012), definió “el clima institucional de una organización, se manifiesta, en el tipo de ambiente con que cuenta, que se vivencia y se movilizan las actividades tanto pedagógicas, administrativas e institucionales” (p.25).

Según Pérez, (2012), manifestó “el clima institucional “es la que resulta de la observación de los docentes que viven y se sienten de una manera armoniosa con respecto a la organización” (p. 10).

El clima institucional, es el producto de las percepciones de los integrantes que lo constituyen, es decir, en otros términos, es el juicio de valor que asumen del contexto de una institución, de las actitudes, procedimientos y actividades que en ella se realizan (Pérez, 2012, p.34).

### **Características generales del clima institucional.**

Según Kahr (2010), plantea características del clima institucional para las instituciones educativas y considera nueve rasgos y cada una de ellas se relacionan entre sí, como son: estructura; responsabilidad; recompensa; desafío; relaciones; cooperación; estándares; conflictos; identidad (p.9).

#### **Estructura.**

Según Kahr (2010), definió como la observación de los integrantes de una institución sobre la normatividad, los procedimientos, las tramitaciones y las limitaciones que se enfrentan cuando desarrollan el trabajo” (p.10). El autor menciona que los integrantes de una institución deben conocer todas las normas con respecto a su trabajo. Por otro lado también las posibles limitaciones en el momento de la ejecución de las actividades en post del cumplimiento de los objetivos propuestos.

#### **Responsabilidad.**

Según Kahr (2010), la responsabilidad es un valor que según el autor permite que toda empresa u organización tenga la autonomía para tomar sus propias decisiones, y la fiscalización del trabajo debe ser de una manera permanente y en general. En la mayoría de las organizaciones hay un porcentaje de los jefes se oponen que lo fiscalicen, por eso optan que ellos no deben tener doble supervisión en su trabajo. (p.10).

#### **Recompensa.**

Según Kahr (2010), definió “corresponde al sentimiento que tienen los miembros cuando realizan el trabajo, la institución organiza promoviendo una aceptación total incluyendo los riesgos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales plasmados durante el período de la planificación (p.10).

La recompensa es un acto que se realiza a una persona cuando alcanza los objetivos bajo ciertos riesgos calculados dentro de un ambiente de trabajo que impone los demás miembros de la organización. Se sabe que en toda organización existen muchos riesgos en especial en las organizaciones que utilizan maquinarias pesadas o productos químicos para fabricar los productos.

### **Desafío.**

Según Kahr (2010), definió como “el sentir de los integrantes de la institución sobre los desafíos que ofrece el trabajo. Mide la aceptación de los riesgos presentes con el objetivo de lograr las metas trazadas”. (p.10). El autor considera que los desafíos se producen en un ambiente riesgoso de trabajo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos de la organización, y con el afán de entrar en la competitividad con otras organizaciones similares que hay en el mercado nacional o internacional.

### **Relaciones.**

Las relaciones en una organización representan la parte esencial está dado por un ambiente agradable y un trato amable entre los integrantes de la institución. Esta relación es entre jefes y subordinados o entre gerentes y trabajadores, las organizaciones se vuelven más competentes con respecto a otros cuando las relaciones entre sus miembros son más compactos y cuando hay una fuerza interna bien sólida (Kahr, 2010,p.10).

### **Cooperación.**

La cooperación como la parte esencial entre los miembros de una organización, donde se cultiva una mística de ayuda mutua como los hubo en el imperio de los incas. Es un valor que conlleva a las empresas a consolidar más sus valores y su productividad es alta. Por otro lado obtienen una alta rentabilidad con el uso eficiente de los recursos disponibles (Kahr, 2010, p.10).

### **Estándares.**

Según Kahr (2010), define que “es la observación de los miembros sobre las normas de rendimiento que se imponen dentro de las instituciones”. (p.10). Los estándares son las medidas de comparación que establecen las normas o reglas de juego que toda organización debe superar para cubrir las necesidades de los clientes tanto internos o externos.

### **Conflictos.**

Los conflictos muchas veces son necesarios pero cuando se trata de producir aportaciones para mejorar las organizaciones. Si las críticas son constructivas solucionan diferentes conflictos que surgen dentro de la organización, así como conflictos entre los trabajadores, entre gerentes y trabajadores, entre otros (Kahr, 2010, p.11).

### **Identidad.**

Según Kahr (2010), definió “como el sentir de la pertenencia sobre la organización y siendo como el elemento importante y valioso dentro del equipo de trabajo”(p.11). La identidad constituye base de la organización, es allí todos los miembros conocen con mucho detalle la visión y misión de la organización, así como su filosofía y su propia existencia. Hoy en día es importante considerar la identidad para ganar la competencia de los clientes en el vasto mercado.

### **Funciones del clima institucional**

Según Kahr (2010), concibe que las funciones del clima institucional es velar por la buena marcha de la organización, repotenciando el liderazgo de los gerentes así como motivando en forma permanente a los miembros dentro y fuera de la organización (p.11).

Asimismo, Kahr (2010), considera que el clima institucional es la parte fundamental de una organización o empresa, en donde se percibe que hay armonía

entre sus miembros, existe mutuo apoyo, los conflictos se resuelven en conjunto con el fin de avanzar y lograr los objetivos de la empresa. Dentro de un buen clima institucional se demuestra el manejo correcto tanto de la identidad como la utilización máxima de la capacidad de cada uno de los miembros (p.11).

### **Teorías del clima institucional.**

Alonso (2014), considera las siguientes teorías: La Teoría del Comportamiento Individual: Centra su preocupación en los individuos. La Teoría de la Administración: Centra su análisis en el estilo de la administración y liderazgo, y la Teoría Organizacional: Centra su atención en la Administración y en el individuo.

### **La taxonomía de Tagiuri.**

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6). La asignación de funciones debe ser de acuerdo a la capacidad de los trabajadores. Las tareas que desarrollan en la institución, deben ser acordes con las capacidades que tiene cada trabajador, esto debe ser real, según el contexto donde se desempeña laboralmente. Del aporte, podemos inferir que, una buena tarea influye en el clima institucional favorable y agradable que le permite desenvolverse a plenitud.

Según Tagiuri (1968), la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones: el clima institucional cuenta con elementos y factores que los distinguen, en ese aspecto, Tagiuri, considera, que el clima tiene una estructura de identificación, cuando señala en primer lugar, la dimensión ecológica, se refieren a los componentes físicos y materiales que se cuenta en la institución; otra dimensión, son los elementos que poseen los trabajadores, como son la experiencia laboral, la personalidad y la conducta, sobre todo, la actitud del director, como responsable de la institución que dirige, debe ser el modelo que ejerce sus funciones de manera

coherente, si desea una institución que practique la puntualidad, la responsabilidad y la moralidad, él, es el primero que debe demostrar ante su personal, de esta manera contribuye con el clima laboral y sus seguidores imitan las actitudes y comportamiento de su líder.(p.8).

### **Modelo de Litwin y Stinger.**

De acuerdo Litwin y Stringer (2007) definieron al clima como: “la parte subjetiva que se refiere al ambiente de la institución. Sus características se describen o se experimentan los miembros de la institución, y reportando por ellos en un cuestionario adecuado (p.8).

### **Responsabilidad.**

Litwin y Stringer (2007) define que la responsabilidad es un valor que se encuentra en cada trabajador, que consideran la recompensa como un factor de sentimiento por el esfuerzo que ha realizado a favor de la empresa. Por otro lado esto implica que para lograr una alta productividad se requiere un ambiente agradable de trabajo, un compañerismo compacto, y contar con un equipo bien sólido para lograr los objetivos propuestos (p.46).

### **Apoyo.**

Litwin y Stringer (2007) define que el apoyo se basa en el apoyo reciproco. Apoyarse dentro de unos estándares, desafiando los retos con la finalidad de dar el apoyo pertinente, además aquí se debe demostrar su identidad tanto personal y de los demás. Aquí se considera los trabajos en equipo, consideración muy importante para la buena marcha de la institución educativa (p.47).

### **Teoría de sistemas de organización de Likert.**

La teoría de clima organizacional de Likert, se ocupa de estudiar sobre el comportamiento que asumen los subordinados que depende en forma directa de los comportamientos de la parte administrativa y de las condiciones institucionales que ellos mismos perciben, por ende, afirman sobre la reacción que dependerá de la observación (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert (1975), estableció tres tipos de variables que definen como son las variables causales, independiente, dependiente, las intervinientes entre otros. Por otro lado en la empresa se refleja la importancia de la comunicación, la toma de decisiones, entre otros aspectos que constituyen la teoría de Likert (p.2007).

### **Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.**

Martín (2009), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: Estructuralista y humanista. En esa medida, sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25).

El autor precisa que el clima nace dentro de una organización que estas sean grandes o pequeñas, así como se descentraliza o se centraliza, dependiendo de la toma de decisiones y de la autoridad competente para ejecutar las actividades con el objetivo de lograr las metas propuestas.

Asimismo, Martín (2009), indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26). El clima constituye tanto las características del ser humano como del ambiente del trabajo, en donde se combinan esas características

personales con los ambientales. Por otro se tiene en cuenta las percepciones globales que el ser humano tiene sobre el clima.

De un modo general, Likert (1968), citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2013) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

Sistema I. Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Sistema II. Autoritarismo paternalista. En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Sistema III consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Sistema IV. Participación en grupo. La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. (p.56).

Por su parte, Martín (2009), en el contexto educativo, señala que los tipos de clima que hay en las organizaciones como son: el clima autoritario con sus peculiaridades de comunicación, su toma de decisión, las relaciones humanas, entre tanto que en el clima participativo los miembros se comunican en forma horizontal, la toma de decisiones es con la participación de todos los miembros, en fin el clima institucional es favorable (p.67).

Reyna (2015), el clima institucional en una institución se genera a partir de las experiencias vividas en la vida diaria de todos los miembros de la institución comprendiendo sus actitudes, creencias, valores y proyecciones. Se considera un clima institucional favorable porque permite la realización de la persona humana (p. 32).

Manco (2015), define que el clima institucional los integrantes deben tener mucho interés, identificación y sobre todo el compromiso consigo mismo y con los demás. Asimismo deben sentirse satisfechos en la realización de sus trabajos personales, en el trabajo de equipo y sobre todo con el afán de identificarse con la institución donde labora y con todo el personal. (p.23).

### **Elementos que influyen en el clima institucional educativo.**

Manco (2015), definió: el principal factor del desarrollo dentro de las instituciones es el ser humano, porque influyen en las relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la organización, la filosofía de la organización, la equidad ante las normas, el liderazgo del directivo como carácter democrático con autoridad, la moral, el respeto y la credibilidad (p.67).

En toda la comunidad educativa el factor humano es el principal elemento que determina el clima institucional, en especial las relaciones humanas entre todos los miembros de la institución, en donde se considera el liderazgo de la parte directiva como una de las piezas claves para el buen desarrollo del clima institucional.

### **Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo.**

Según el Ministerio de Educación (2014), Considera que las instituciones educativas públicas en donde los estudiantes se quejan de autoritarismo, corrupción y abuso de parte profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces desemboca en pandillas juveniles con

todo el costo social que este hecho conlleva. Esto se debe a que no se practican la empatía, el clima institucional agradable y sobre todo los conflictos no se resuelven ganando ambas partes (p.56).

### **Dimensiones del Clima institucional**

Luego de consultar los diferentes autores, se consideró el autor Rojas (2014), quién define las siguientes dimensiones:

Rojas (2014), “considera las ocho dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisión y satisfacción laboral”. (p.11).

#### **Dimensión 1. Liderazgo.**

Rojas (2014), el liderazgo es la manera de ejercer una influencia en una persona para que pueda realizar plenamente su labor dentro de la empresa o institución, para ello el líder debe practicarlo. Los jefes deben ejercer una fuerte influencia en los trabajadores para realizar con mucho valor y ánimo las actividades a favor de la empresa. Para ello, deben existir ciertas cualidades de los líderes para conseguirlos a motivar y dejar que los trabajadores creen en él y pueden seguir sus ideales hasta lograr incidir en los objetivos de la empresa (p.12).

García e Ibarra (2012). El liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación”. (p.36). El liderazgo es influir en la actitud de otra personal con la finalidad de persuadir, convencer y que debe compartir en desarrollar conjuntamente los objetivos y las metas de la institución.

#### **Dimensión 2. Motivación.**

Rojas (2014), definió como “el compromiso de la empresa en cuanto al uso de la estrategia y el procedimiento que se aplica para lograr los objetivos de la organización” (p.13).

Litwin y Stinger (1978), Definen que la motivación como factor clave para la realización del personal en el trabajo. Toda empresa debe ofrecer estímulos para compensar los esfuerzos de los trabajadores tanto en lo económico como en lo reconocimiento en méritos por su destacada labor. La motivación con otorgamiento de incentivos es el principal aliciente para todo trabajador. Si hay motivación trabajará con mucha satisfacción, voluntad y sobre todo con interés (p.45).

Robbins (2004), citado por Albañil, (2015), la motivación es el esfuerzo de una persona que pone más energía para lograr una meta o los objetivos planificados dentro de una institución (p.36).

Bowers y Taylor, citados por Pérez y Rivera (2015), la motivación es la fuerza que impulsa a los todos los trabajadores para realizar las actividades planificadas dentro de la institución. Un personal bien motivado siempre realiza un buen trabajo y logra mejores resultados (p.18).

Pérez (2012), la motivación es interna por que logra satisfacer los deseos de los trabajadores generando un verdadero compromiso. Un trabajador bien motivado es un trabajador que es capaz de romper barreras y lograr resultados óptimos que son favorables para la institución (p. 21).

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

Por otro lado, para Fischman (2000), la única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que

genere un verdadero compromiso y motivación interna. La motivación interna es la base de todas las motivaciones, es algo interno de las personas, sin ello nada se podrá lograr en especial en educación, en donde si los estudiantes no se encuentran motivado internamente, no aprenderá las lecciones que imparte un maestro (p. 186).

### **Dimensión 3. Compromiso.**

Rojas (2014), el compromiso que toma una persona con una empresa es para cumplirlas, para esto se necesita mucho valor y una actitud positiva que se practican en el momento de realizar o ejecutar las actividades (p.14).

Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideraron: como “aquella que entromete a la persona humana con satisfacción y con interés por la realización del trabajo. La satisfacción se encuentra íntimamente relacionado con el compromiso organizacional y con la rotación del personal” (p.67).

### **Dimensión 4. Reconocimiento.**

Rojas (2014), Esta dimensión abarca más de lo material, es decir, las cosas intangibles como son los elogios, otorgamiento de diplomas de reconocimiento, galardones y premios (p.15).

Wankun (2011), es “el reconocimiento es el elogio que se recibe de parte de las otras personas por las acciones ejecutadas en bien de la institución. Es un proceso que integra muchos esfuerzos en su realización de los objetivos”. (p.78).

### **Dimensión 5. Trabajo en equipo.**

Rojas (2014), el trabajo en equipo es una trabajo que requiere unificar esfuerzos comunes para realizarlas y ejecutarlas. Finalmente este tipo de trabajo es

la que hace más la productividad de los bienes tanto en calidad y en cantidad. Este tipo de trabajo es el más recomendable en el siglo XXI (p.16).

Acuña (2010), “el trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (p.2).

### **Dimensión 6. Cultura organizacional.**

Rojas (2014), la cultura organizacional representa la organización de una institución. Cada institución cuenta con su propia composición en su organización que es muy distinto a la otra institución. Esta representa un sistema cultural con que se encuentran unidas por fuertes lazos entre todos los trabajadores. Toda institución tiene su propia manera de interpretar su historia, su visión, su misión, su filosofía a dónde quiere llegar. (p.19).

Peralta y Santofimio (2010), la cultura organizacional es considerado como el espacio en donde se interrelacionan valores, las relaciones entre personas, las formas de comportamiento de los mismos y esos se encuentran en constantes cambios. Es donde se transmiten los acervos culturales, las costumbres, la moral, los valores de una determinada organización. (p.89).

### **Dimensión 7. Toma de decisión.**

Rojas (2014), define que la toma de decisión es importante para lograr los buenos resultados en una institución. Las instituciones exitosas la toma de decisión lo realiza con la participación de todos los trabajadores (p.17).

Litwin y Stinger (1978), define que la toma de decisión se lleva a cabo luego de un análisis minucioso de la situación problemática de la institución, previa consulta a los actores que trabajan en la institución. En muchas empresas la toma de decisiones se lleva a cabo al nivel jerárquico, porque se considera que son las personas más idóneas para ello (p.79).

Bowers y Taylor, citados por Pérez y Rivera (2015), la toma de decisiones se lleva a cabo en el interior de la institución con la finalidad de corregir los errores que se generan durante su ejecución de las actividades planificadas, a fin de lograr exitosamente los objetivos propuestos (p.18).

### **Dimensión 8. Satisfacción laboral.**

Rojas (2014), la satisfacción laboral es una afectividad que se debe considerar durante la realización de sus funciones del trabajador dentro de una empresa. Esta a su vez refleja el comportamiento del trabajador, su motivación para continuar en su realización (p.18).

Albañil (2015), la satisfacción laboral es el gusto que encuentra la persona cuando realiza su labor diaria y es compensado y reconocido por toda la comunidad educativa (p. 29).

Robbins y Judge (2009), citados por Pérez y Rivera (2015), la satisfacción laboral, es la sensación que siente, y se refleja en su actitud, esta se determina mediante una evaluación minuciosa para calificarlo o despedirlo, de acuerdo a su grado de producción. Por otro lado se considera la actitud que toma el trabajador frente al ambiente de trabajo y frente a las actitudes de los gerentes y de sus propios compañeros (p.19).

Vargas (2015), la satisfacción laboral es cuando una persona encuentra el gusto y un buen clima en su centro de trabajo, para lograr esa satisfacción debe impartir también su carisma y su voluntad en el seno de la institución (p. 17).

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), citado por Sotomayor (2013), la satisfacción son conductas que adquiere todo trabajador frente a las actitudes de sus jefes o de sus propios compañeros de trabajo (p.33).

Flores (1992), citado por Sotomayor (2013), “se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo”. (p.32).

## **Indicadores del variable clima institucional.**

### **Comportamiento.**

Según Rojas (2014), define que el comportamiento humano desde los inicios de su historia se ha tratado de estudiar y comprender, esto para tratar de aprovechar sus características en el desarrollo de actividades o mejorarlo para permitirle al mismo vivir de una mejor manera, ya sea observando sus fortalezas, mejorando esos aspectos y tratar de disminuir las debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar (p.56).

### **Apoyo al cambio.**

PRELAC (2015), define que el cambio es positivo y permite el avance vertiginoso de la sociedad en conjunto, tales que la educación tradicional no hacía participar al estudiante, era una enseñanza unilateral. En los actuales tiempos el agente principal es el estudiante y como tal es el protagonista de su propio aprendizaje, para ello los docentes deben guiarlos paso a paso inculcando los aprendizajes significativos (p.29).

### **Motivación interna.**

Chiavenato (2014), la motivación interna es la motivación que se encuentra en el interior del mismo sujeto, por tanto el responsable principal es el propio sujeto que cuenta con sus potencialidades y actitudes suficientes para poder activarse positivamente y de esa manera lograr arribar a sus metas propuestos, (p.56)

### **Motivación externa.**

Chiavenato (2014), define que la motivación externa es la que viene desde afuera y vitaliza al sujeto para que labore con mucha energía, para ello es necesario que las empresas establezcan incentivos acogedores y llamativos. Esta motivación más que todo en los últimos tiempos se refiere a la parte material de las cosas así

como otorgamiento de reconocimiento de resoluciones por su destacada labor a favor de la institución (p.57).

### **Estrategias motivacionales.**

Gonzales y Lorena (2011), definen que las estrategias motivacionales constituyen alicientes motivacionales que las empresas asignan para los trabajadores competentes y que realizan en forma eficiente logrando mayor productividad en el seno de la empresa. Toda empresa tiene su propia estrategia para satisfacer las necesidades de sus trabajadores de acuerdo a su propio desempeño (p.23).

### **Identificación.**

Ruíz y Longinos (2015), definen que “el atractivo de la identidad de una empresa hace referencia al grado en que la identidad de dicha empresa contribuye a satisfacer necesidades de continuidad, diferencia o prestigio de los individuos que se relacionan con ella”. (p.48). La identidad es un valor que permite identificarse al sujeto con su propia cultura, sus costumbres y su idiosincrasia con la finalidad de cubrir las necesidades de los trabajadores y satisfacerlas en su integridad y sobre todo a los trabajadores que se da todo por el todo a favor de la empresa.

### **Cumplimiento de funciones.**

ASBA (2015), define que el cumplimiento de funciones constituyen parte de la labor de los trabajadores, toda la responsabilidad cae en ellos. Todo el personal que labora en la empresa o institución debe tener accesibilidad a la información relacionado con sus funciones para que puedan desempeñarse correctamente y obtengan una alta productividad y sobre todo una alta rentabilidad a favor de la empresa (p.67).

### **Metas compartidas.**

Moreno (2015), define que las metas compartidas en la empresa la deben tener todos los trabajadores para que puedan caminar bajo una sola visión que le permitan lograr los objetivos planificados. Para el logro de las metas todos los miembros de la empresa deben cumplir sus funciones eficientemente y con mucha responsabilidad siempre direccionando con visión y misión de la empresa (p.5).

### **El elogio.**

Moreno (2015), define que el elogio es la calificación o el grado de reconocimiento que toda empresa debe hacerlo con sus trabajadores competentes en sus funciones y promoverlos a los más idóneos a cargos que requieren mayor responsabilidad. Toda empresa tiene sus propias pautas para el reconocimiento y elogiar a su propio personal de acuerdo a su desempeño en sus funciones (p.67).

### **El respeto.**

Soto (2015), define que “considerar y tener en cuenta aquellas normas sociales que facilitan la convivencia. De esta manera aprenderemos a aceptar al otro, sus derechos, sus necesidades, sus opiniones..., en definitiva, el derecho a su individualidad”. (p.93). El respeto es un valor que se practica de acuerdo a las normas de los grupos sociales que se han establecido dentro de su acervo cultural con la finalidad de diferenciarse de otros grupos en cuanto a sus derechos y deberes para cumplir cabalmente sus funciones que se le ha asignado.

### **La oportunidad.**

Soto (2015), define que la oportunidad es una posibilidad que se presenta a todo individuo, solo tienen que estar atentos y aprovecharlos al máximo y de esa manera superar las expectativas. Todos los seres humanos tenemos que tomar la opción más favorable que nos hace sentir realizado en el transcurrir de la vida (p.95).

### **El interés.**

Crano (2014), define que el interés es la fuerza interna que impulsa a los seres humanos a realizar o participar en un determinado evento de acuerdo a sus condiciones con que cuenta para tal situación. El interés orienta la vida a toda persona para pueda realizar sus propias actividades con la finalidad de lograr su propia satisfacción (p.103).

### **Tareas compartidas.**

Datzira (2012), define que las tareas compartidas son las que se realizan en equipos de trabajo con la finalidad de lograr metas comunes y con la orientación de un líder logra a los objetivos de la empresa o de la institución, para ello se requiere la toma de decisiones como la herramienta esencial y sobre todo habituarse dentro del trabajo colectivo (p.45).

### **Cumplimiento de funciones dentro del equipo.**

Aguilar y Vargas (2012), definen que es la parte esencial que debe tener en cuenta todo equipo profesional, técnico o de otra índole, con miras de lograr un modelo ideal para las empresas, contar con un plan de trabajo adecuado que permita lograr las metas comunes solamente cumpliendo responsablemente los objetivos planificados de la empresa (p.78).

### **Competencias.**

Méndez (2009), define que la competencia es la capacidad de los seres humanos para lograr superar un desafío que en su mayoría son situaciones problemáticas que requiere habilidad para resolverlas. Ser competente significa poseer un alto grado de conocimientos y tener una capacidad eficiente para afrontar las situaciones problemáticas (p.41).

Beckers (2002) explica que las personas competentes utilizan diversos recursos para lograr superar los problemas y los retos. En el caso de los estudiantes utilizan sus saberes y las actitudes para enfrentar la situación problemática hasta lograr resolverlos (p.57).

### **Cumplimiento del reglamento interno.**

Méndez (2009), define que es la importancia del conocimiento de las reglas de juego que hay en toda institución, y su práctica de ellas por las personas que laboran es principal. Por otro lado, todo equipo deberá respetar el reglamento interno que se establecen para normar las condiciones que deberán cumplir dentro de la institución (p.123).

### **Valores institucionales.**

Méndez (2009), los valores institucionales orientan el comportamiento de las personas y su cumplimiento con las funciones asignadas para realizar una actividad o tarea en función a los objetivos institucionales. Estos valores gobiernan a los seres humanos que permiten apreciar con mayor detalle y constituyen fuente de satisfacción para todos los miembros. (p.56).

### **Iniciativas.**

Álvarez (2015), define que el trabajador del siglo XXI, es un trabajador innovador, creativo con muchas iniciativas emprendedoras que permiten desafiar las situaciones problemáticas generando o buscando nuevas soluciones en beneficio de la empresa o de la institución (p.50).

### **Información.**

Álvarez (2015), La información es la parte primordial para toda la persona, hoy se domina el mundo cuando tengas mayor cantidad de información, porque con ello produces conocimiento, ciencia, sobre todo mucha sabiduría que permite criticar y sobre todo soluciona las situaciones adversas. (p.89).

### **Resultados.**

Álvarez (2015), define que los resultados son producto de los procesos anteriores que se han desarrollado cumpliendo con las etapas establecidas y logrando los resultados esperados con el uso de los recursos en forma eficiente y eficaz (p.98).

### **Reacción afectiva.**

Álvarez (2015), define que la reacción afectiva constituye parte esencial dentro de la empresa, es la parte emocional que necesita fortalecer para lograr los objetivos empresariales. Si la gente se siente bien y es muy apreciado afectivamente dentro de la empresa producirá bien y la empresa obtendrá una alta rentabilidad (p.76).

### **Valoración del trabajo.**

Álvarez (2015), define que todo trabajador valora su esfuerzo que se plasma en las actividades efectuadas. Hoy en día las empresas evalúan el desempeño de sus trabajadores para promoción interno o rotación de cargos. Muchas empresas capacitan a su trabajador, porque consideran que constituyen su capital humano y como tal debe producir más las personas capacitadas o entrenadas (p.89).

### **Evaluación laboral.**

Álvarez (2015), define que la evaluación es la parte esencial para promover de un puesto a otro a todo trabajador. Hoy se habla de la evaluación de desempeño, para ello las empresas cuentan con instrumentos elaborados por los expertos para dicho desempeño. En su mayoría lo realizan para promover de cargo o para capacitarlos, y así lograr a incrementar su productividad (p.91).

### **1.3.2. Relaciones interpersonales**

#### **Teorías sobre relaciones interpersonales**

##### **La teoría de las relaciones humanas.**

Jaramillo (2016), concibió que esta teoría surgió a raíz de la gran desvaloración de la humanidad en el trabajo, sometiendo a métodos muy exigentes, hasta los métodos científicos con mucha certeza y se aplicaban para someter a todos los trabajadores. Las principales causas fueron: la búsqueda de una administración democrática y humana, el desarrollo del humanismo, las ideas principales de Dewey y finalmente la psicología de Lewin y las principales conclusiones de Hawthorne (p.3).

Naranjo y Saldarriaga (2009), esta teoría aparece con el surgimiento de las ciencias humanas como la sociología, la psicología, dando mayor importancia al ser humano que la máquina. Aquí prima el respeto al ser humano siendo uno de los principios que fundamenta la teoría de las relaciones humanas, esta teoría considera que cada ser humano es diferente y por ende sus gustos, las motivaciones y los estímulos también serán diferentes, su manera de ser y así se va evolucionando dando una peculiar característica que el sello personal del ser humano (p.27).

##### **La administración democrática y humanizada**

Jaramillo (2016), concibió que la administración democrática y humanizada debe desterrar a los métodos tradicionales y sobre todo de tipo mecánica, adecuándose a la forma de vida que existe en cada nación, esto deberá tomar en cuenta la parte cultural, la filosófica y sobre todo la visión que debe alcanzarlas (p.3).

##### **Aparición y desarrollo de las ciencias humanísticas.**

Jaramillo (2016), aquí se considera los aportes de la psicología y de la sociología y más el aporte de la intelectualidad del ser humano. En ese sentido las ciencias sociales no son pertinentes porque pertenecen a la parte de la teoría clásica (p.4).

### **El pragmatismo de Dewey y de la psicología de Lewin.**

Para Jaramillo (2016), las concepciones de los grandes autores ejercieron una fuerte influencia para la corriente humanista. A ello se suma la idea de Elton Mayo como fundador de esta teoría, John Dewey fue quien aporta de una manera indirecta y Lewin quien si aportó de una forma directa para el avance de la teoría en mención (p.4).

### **El experimento Hawthorne y las conclusiones**

Asimismo, Jaramillo (2016), la experiencia fue compartida por Elton Mayo y cuyos aportes fueron grandes y superaron a la teoría clásica administrativa, al valorar al ser humano tal como lo merece en el mundo de hoy (p.5).

Blach, Espuny y Artilles (2003), es la tarea clave que considera a la productividad que no solo depende de los recursos materiales y de las técnicas para producir, sino de la matiz social que se encarna en el ser humano quienes trabajando en equipo obtienen una alta productividad (p.20).

Blach y otros (2003), concibieron que la parte humana nace con el humanismo y con el enfoque social y técnico que siempre estará acompañado por La presencia del ser humano (p.24).

### **Humanismo**

Para Blach y otros (2003), el humanismo es una corriente que surge como un prototipo X de una empresa que trata a los trabajadores como algo pasivo, carentes de responsabilidad, es indolente. En contra posesión a esta teoría aparece el prototipo Y en una empresa que lo fundamenta MacGregor (1960), aquí aparece esta nueva corriente valorando más a la persona humana, la cual requiere mucha actividad, se basa en las necesidades, en ser capaces de generar una alta

motivación y sobre todo la calidad de los ambientes del trabajo para las personas dentro de las empresas (p.24).

### **Enfoque social y técnico**

Según Blach y otros (2003), dentro de este enfoque se considera el modo de comportarse dentro de la empresa por parte del trabajador. En forma práctica, se armoniza la eficacia y la eficiencia en la organización por parte de las empresas, en ese sentido es necesario mencionar los aspectos que sirven para mejorar la calidad de vida laboral, el clima laboral, la cultura organizacional, el clima organizacional, todo dependiente de la parte político y de la parte cultural. Por otro lado, este enfoque presenta un sistema abierto y como tal depende de la eficacia y eficiencia de los recursos con la que cuenta la empresa (p.26)

### **Teoría de la inteligencia emocional.**

Según Fernández (2004), concibió a la teoría como aquella capacidad compleja que comprende las actitudes y sobre todo las habilidades que determinan el comportamiento del ser humano como son las emociones, la capacidad mental, su manera de comunicarse con los demás, su autoestima y los demás factores que son necesarios y suficientes para satisfacer personal y socialmente a los integrantes de una institución (p.25).

Asimismo, Fernández (2004), presenta cuatro grandes capacidades: conciencia y conocimiento sobre sí mismo, es decir, con qué frecuencia y profundidad se conoce nuestras fortalezas y debilidades. La capacidad para manejar las emociones personales, ósea el control de las emociones, los impulsos de una forma responsable y flexible que beneficie a los resultados de la propia actividad. La conciencia social es la manera de sintonizar los sentimientos, las necesidades con los demás, y la habilidad social, es la que permite interactuar con los otros, comunicarse, influir, colaborar ya sea en forma individual o en forma grupal. (p.26).

Por otro lado, Fernández (2004), consideró a la inteligencia emocional como aquella que permite interrelacionarse con las demás personas, hacer el trabajo en equipo, resolver situaciones problemáticas, irradiar una empatía de tipo social, manejar con tolerancia los impulsos y los niveles de humor. En el siglo XXI a mucha gente se le consideran analfabetos emocionalmente (p.26).

### **Perspectiva teórica de las relaciones interpersonales.**

#### **Tipos de relaciones interpersonales.**

Para Altamirano (2016), los tipos de relaciones interpersonales se consideran las relaciones íntimas/superficiales, las relaciones personales/sociales y las relaciones amorosas (p.65).

#### **Relaciones íntimas/superficiales.**

Para Altamirano (2016), esta relación en las escuelas se da entre el docente y los estudiantes en donde el docente enseña. Por otro lado la relación superficial se da entre el docente y los demás estudiantes de la institución educativa (p.65).

#### **Relaciones personales/sociales.**

Para Altamirano (2016), la relación personal se refiere a lo individual y la relación social a la identidad social o del grupo, un ejemplo claro aquí se manifiesta que la relación personal se da entre los alumnos en forma individual y la relación social se da en forma grupal con alumnos de otra institución educativa, y al final ambos se complementan (p.66).

#### **Relaciones amorosas.**

Para Altamirano (2016), la relación amorosa se ve desde tres puntos de vista: pasión, compromiso e intimidad. Aquí la relación es formal porque predomina los aspectos formales de la relación, hay amistad porque predomina la intimidad, hay

relación pasional porque predomina la pasión, hay relación de amor pleno, porque se forman equilibrio los tres elementos: compromiso, la intimidad y la pasión (p.68).

### **Importancia de las relaciones interpersonales.**

Según Prócel (2016), las relaciones interpersonales son las diversas interacciones que a diario realizamos con otras personas. Esta juega un gran papel en el desarrollo integral del ser humano, es a través de ellas, que el ser humano obtiene valiosos refuerzos sociales en el entorno inmediato adaptándose de una manera compartida con otros, para ello utiliza una comunicación asertiva. Por otro lado, las relaciones interpersonales dentro de la institución viabilizan el trabajo en equipo y permite lograr los objetivos institucionales proporcionando una vida feliz, ambiente de trabajo agradable y mejora la calidad de vida de todos los que laboran en la institución (p.2).

### **Los diez principios básicos de las relaciones interpersonales.**

Luna (2016), considera los diez principios básicos de las relaciones interpersonales: la gestión de la comunicación óptima, comprender el dolor, prepararse para el encuentro, generar confianza y credibilidad, el respeto como fundamento ético, controlar los estados emocionales, generar la responsabilidad, la actitud de servir, cuidar la imagen, reputación, la prevención y manejo de conflictos (p. 16).

#### **Primer principio: La gestión de la comunicación óptima.**

Luna (2016), gestionar una comunicación óptima en todos los ámbitos de la enseñanza y práctica docente radica de su formación profesional en donde establecen una buena comunicación con los estudiantes con el objetivo de vincularse con las sesiones de aprendizaje (p. 20).

#### **Segundo principio: Comprender el dolor.**

Luna (2016), el ser humano cuenta con etapas de desarrollo, es un ser que depende de la adaptación al medio ambiente que lo rodea, aquí la persona se vuelve vulnerable y a lo largo de su vida soluciona diversos problemas con el objetivo de la supervivencia para ello se enfrenta a las condiciones externas que lo rodea en donde puede sufrir, dañarse tanto físico, mental y social (p.39).

**Tercer principio: Prepararse para el encuentro.**

Luna (2016), aquí se considera los diferentes escenarios y situaciones que la vida los ubica, tales como el medio ambiente en donde juega diferentes roles dependiendo con las personas con que interactúa. En el medio social prima el conocimiento con que cuenta para asumir una gran responsabilidad y sobre todo con una actitud de cambio para adaptarse al medio social y ambiental (p.55).

**Cuarto principio: Generar confianza y credibilidad.**

Luna (2016), la vida es una constante lucha que sobrelleva enfrentamientos continuos en cada una de las relaciones interpersonales. En muchos casos es necesario pedir apoyo a los demás y toda relación nace con la confianza como uno de los elementos principales que permite generar cierto grado de credibilidad en la persona, de modo que la persona de confianza mediante acciones nos brinda respeto, apoyo y solidaridad (p.71).

**Quinto Principio: El respeto como fundamento ético.**

Luna (2016), el respeto mutuo entre los seres humanos es un elemento de la racionalidad que permite determinarse a las personas así mismo. Cuenta con una libertad para mantener lo ético respetando ante todo a la otra parte, reflexiona sobre la justicia que es una virtud que establece el deber de otorgar lo que le corresponde y lo que tiene derecho (p.79).

**Sexto principio: Controlar los estados emocionales.**

Luna (2016), los estados emocionales determinan la dignidad de la persona humana, porque a través de su comportamiento se conoce la calidad de la persona que es. La persona tiene la capacidad para adaptarse al medio ambiente social interrelacionándose con otras personas. Aquí se considera que el comportamiento humano se va modificando cuando adquiere mayor experiencia a través de sus vivencias e interacciones como respuesta a las demandas internas y externas que su vida lo ofrece (p.89).

**Séptimo principio: Generar la responsabilidad.**

Luna (2016), la responsabilidad es el pilar fundamental del ser humano para su existencia. Aquí la persona selecciona los estímulos que les permita cumplir con su deber con cierto grado de madurez personal que conlleva a la supervivencia con los demás (p. 109).

**Octavo principio: La actitud de servir.**

Luna (2016), toda persona humana por naturaleza posee una actitud de servicio como dice el famoso refrán “el que no vive para servir, no sirve para vivir”, de modo que servir es comprometerse a profundidad con la otra parte y cumplir con mucha responsabilidad a fin de satisfacer sus propias necesidades y las necesidades de los demás (p. 117).

**Noveno principio: Cuidar la imagen y reputación.**

Luna (2016), aquí se refiere al cuidado del honor como una virtud que permite al ser humano a guardar cierto respeto a sus semejantes. El honor social es un valor que se basa en la protección de la dignidad humana, generando cierto prestigio sobre los otros. El objetivo central de la imagen personal es lograr que la percepción se centre en la gente con mayor grado de responsabilidad (p. 131).

**Décimo principio: La prevención y manejo de conflictos.**

Luna (2016), la vida de todo ser humano se basa en la continua toma de decisiones que permite avanzar o generar conflicto, aquí la persona se encuentra en

conflicto cuando no sabe evitar que ocurra el conflicto. Asimismo se considera que todo conflicto es propio de los seres humanos (p. 146).

### **Las principales leyes de las relaciones interpersonales.**

Navarro (2016), concibió por relaciones interpersonales que cuentan con 7 leyes: el cómo cambiar la relación, lo positivo de la persona, ganar la confianza de las personas, mantener una actitud de gana/gana, escuchar con alegría, ser asertivo al comunicarse y diferencia la persona y su comportamiento (p.12).

**Ley primera: La mejor manera de cambiar una relación es cambiando uno mismo.**

Navarro (2016), todo cambio surge en el interior de la persona, mas no se da en la otra, siempre se da en la interrelación entre varias personas y por su puesto esta relación influye de una manera en la otra persona (p.13).

**Ley segunda: Busque lo positivo de cada persona- revisa sus paradigmas sobre los demás.**

Navarro (2016), las personas en su mayoría siempre se basan en las experiencias propias y también de otras, en el campo educativo este proceso se da entre el docente y el estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en la comunidad se da de acuerdo a los modelos establecidos tanto culturales y económicos (p.14).

**Ley tercera: Gánese la confianza de las personas.**

Navarro (2016), ganar confianza significa que una persona piensa positivamente, sabe escuchar, acepta muchas recomendaciones, sabe disculparse de los errores que se cometió, considera que el trabajo en equipo es ideal para lograr ganar la confianza a los demás (p.14).

**Ley cuarta: Mantenga una actitud ganar/ganar.**

Navarro (2016), el ser humano por naturaleza se valora su talento y sus potencialidades siempre busca el ganar/ganar para sí mismo y muchas oportunidades para los demás miembros de la institución (p.14).

**Ley quinta: Escuche con empatía.**

Navarro (2016), la empatía es una energía que permite a la persona humana a saber escuchar, saber comunicarse, saber valorar las ideas, aquí se detalla el interés que tiene la persona para entablar un dialogo alturado, con mucha tolerancia y altura (p.15).

**Ley sexta: Sea asertivo al expresarse.**

Navarro (2016), la persona asertiva es aquella que sabe comunicarse lo que desea la otra persona, no impone sino respeta las ideas y es muy claro en comunicarse y con un sentido de alta positividad (p.15).

**Ley séptima: Distinga entre la persona y su conducta.**

Navarro (2016), a toda persona se conoce por su manera de comportarse frente a otras personas. Es importante que la persona piensa el cómo puede actuar con respecto a los demás dentro de una institución y fuera de ella (p.15).

**Definición de relaciones interpersonales**

Para Beiza (2012), definió que:

Las relaciones interpersonales son las interacciones que se dan entre dos o más personas dentro de un contexto empresarial u organizacional y se encuentran reguladas por las leyes, normas, y reglamentos de la interacción social. A través de las relaciones interpersonales se pretenden alcanzar ciertos objetivos que son primordiales para el desarrollo de la sociedad y la mayoría de las metas se encuentran implícitas por la manera de entablar lazos con otros miembros. (p.17).

Para Mendez y Ryszard (2015), las relaciones interpersonales se desarrollan a través de las interacciones dentro de una comunidad de los seres humanos en donde el individuo muestra la posibilidad de satisfacer sus necesidades, el logro de los objetivos y sobre todo el desarrollo de sus potencialidades. Así las relaciones interpersonales constituyen en un aspecto de vital y de primer orden en la importancia para la existencia humana. (p.41).

Altamirano (2016), las relaciones interpersonales son las interacciones entre los miembros de una organización que se identifican, interactúan entre si y se sienten miembros del mismo y tienen objetivos comunes que son los objetivos de la institución o empresa. (p.23).

Para Navarro (2016), las relaciones interpersonales son las oportunidades que sirven para acercarnos a otras personas que cuentan con experiencias y valores diferentes que sirven para ampliar los conocimientos. (p.6).

### **Dimensiones de las variables:**

Según Beiza (2012), las dimensiones de las relaciones interpersonales se encuentran constituidas por las relaciones sociales, comunicativas, autoconocimiento y de límites. (p.15).

### **Dimensión 1: Relaciones sociales**

Según Beiza (2012), concibió:

Se entiende por relaciones sociales como las interrelaciones entre las diferentes personas dentro de la organización, es uno de los factores principales que comprenden todas las formas de conducta y sus interrelaciones de los seres humanos dentro de la institución o fuera de ella, ello comprende la autoimagen, la asertividad y el apoyo (p.15).

Jaramillo (2016), sostuvo que las relaciones sociales son aquellas que permiten mantener la armonía, la cordialidad y sobre todo la amistad entre los seres

humanos que se basan en ciertas reglas que son válidas para todos y bajo el criterio de respeto del ser humano. Se entiende que las relaciones humanas son aquellas aptitudes y actitudes de una persona con respecto a la otra persona (p.16).

Naranjo y Saldarriaga (2009), las relaciones sociales es la base de toda la organización en donde se le da su lugar a cada quién según sus habilidades para que realice el trabajo óptimo dentro de la institución. El enfoque se centra a la persona humana a diferencia de los anteriores que más se enfocaba en las máquinas que valían más que el ser humano (p.27).

### **Dimensión 2: Relaciones de comunicación**

Según Beiza (2012), concibió:

La comunicación es un elemento principal para una organización y sobre todo la comunicación debe ser de forma horizontal y asertiva entre los miembros de la institución, en donde se practique la escucha, la resolución de conflictos y las respuestas oportunas a las necesidades (p.13).

### **Dimensión 3: Relaciones de autoconocimiento.**

Según Beiza (2012), consideró que El autoconocimiento constituye el conocer de uno mismo sobre los diversos temas y de las actividades que se ejecutan dentro de la organización. Esto involucra el respeto mutuo, el reconocimiento al que más destaca y sobre todo el control oportuno de los miedos (p.14).

### **Dimensión 4: Relaciones de límites.**

Según Beiza (2012), los límites constituyen como el alcance de las relaciones interpersonales dentro de la organización. Aquí el trabajador tiene noción del trabajo que desarrolla y sus limitaciones, las expectativas al momento de realizarlos. Es aquí donde juega un rol muy importante la parte emocional de los trabajadores dentro de la organización (p.17).

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

### **Problemas Específicos.**

P1: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

P2: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

P3: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

P4: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación Teórica.**

La investigación se desarrolla en el contexto de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, mediante la investigación se contribuirá en la clarificación de la parte teórica sobre el clima institucional y las relaciones interpersonales con definiciones teóricas y conceptos que constituyen base para fundamentar sobre el

contexto en donde se aplicó los instrumentos y la interpretación de ese contexto. Los resultados de la presente investigación apoyan en el esclarecimiento o definición de los principios teóricos de los diferentes autores que sirvieron como fuente de información para la construcción de la presente investigación. Asimismo el estudio sirve para dictar conferencias, clases al nivel de la universidad, fortalecer los conocimientos con mayor profundidad. Por otro lado, el clima institución es un tema nuevo que permitirá abrir nuevas visiones para que la formación de los estudiantes universitarios se lleve a cabo con un alto grado de conocimientos.

### **Justificación práctica.**

La tesis demuestra resultados de la investigación permitió conocer con claridad sobre el clima institucional y las relaciones interpersonales. Esta investigación beneficiará a los estudiantes de la Universidad César Vallejo. Los resultados cuando se analizó y se interpretó tuvieron aportes significativos para mejorar el clima institucional. La investigación es aplicable en el campo educativo y social. Los principales beneficiarios son las autoridades, los docentes y los estudiantes de la universidad quienes encontrarán la investigación en la biblioteca que servirá de apoyo como material de consulta para los estudiantes en general. Así como antecedentes para la realización de las futuras investigaciones.

### **Justificación metodológica.**

Desde el punto de vista metodológico, la investigación buscó en nutrirse de una gama de teoría y de conocimientos con respecto al clima institucional y las relaciones interpersonales. El aporte de la investigación es con los instrumento que permitió recabar información directa de la realidad problemática estudiada. El instrumento del trabajo constituye un aporte valioso para los investigadores, quienes podrán utilizarlos para aplicar a diferentes contextos con la finalidad de resolver un conjunto de problemas que ejerce una fuerte influencia en el contexto. Este modelo de investigación no experimental servirá a los investigadores, a los estudiantes para que tomen como un antecedente de los nuevos trabajos que son generados por

otros investigadores.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general.**

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

### **Hipótesis específicas.**

**H1:** Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

**H2:** Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

**H3:** Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

**H4:** Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

## **1.7 Objetivos**

**Objetivo general.**

Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

**Objetivos específicos.**

OE1: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

OE2: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

OE3: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

OE4: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

## **II. Metodología**

## 2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación corresponde al no experimental de corte transversal como afirmó Carrasco (2013), no se manipulan variables, no existe causa efecto solo se aboca la relación entre ambas variables (p.71)

El diseño de esta investigación corresponde al paradigma positivista. Mejía (2014) expresa: “es un pensamiento filosófico que afirma que el conocimiento auténtico es el conocimiento científico y que tal conocimiento solamente puede surgir de la afirmación de las hipótesis a través de la comprobación científica”. (p. 76)

Es transversal que según Carrasco (2013), “este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72). Siendo para la presente investigación la determinación del grado de relación existente entre las variables: clima institucional y relaciones interpersonales.

El tipo de investigación que se ha desarrollado en la investigación es básica porque no tiene un propósito inmediato que permita profundizar de existencia con la realidad es decir una relación entre las variables de nuestra investigación.

Sánchez y Reyes (2006), afirman:

Que es una investigación básica, pura o fundamental, en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” (p.19), en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel descriptivo de grado correlacional

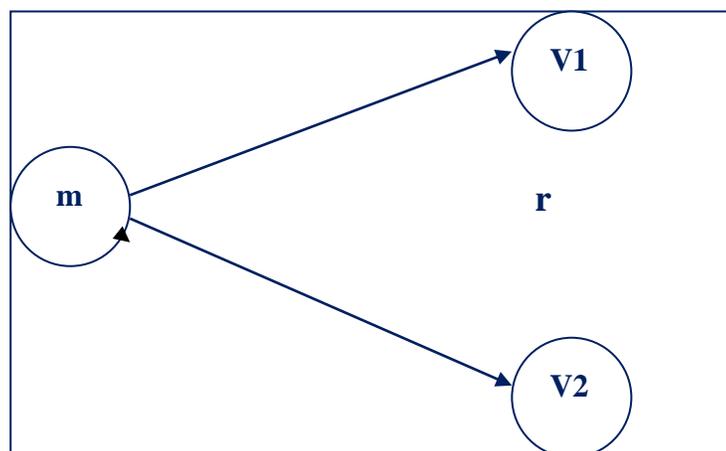
### 2.1.1 Enfoque

El método que se ha utilizado en la investigación se encuentra enmarcado dentro del paradigma positivista del enfoque cuantitativo, que se conoce aquella que revisa

datos cuantificables a los cuales se accede por medio de observación y mediciones. Esta metodología cuantitativa analiza los datos y procede mediante cálculos estadísticos, identificación de variables y patrones constantes, a partir de los cuales elabora los resultados y las conclusiones de la investigación, como tal, es el tipo de metodología característico de las ciencias naturales o fácticas.

Cegarra (2011) menciona que la metodología cuantitativa es hipotético deductivo, es hipotético porque contiene hipótesis que serán contrastadas estadísticamente de manera secuencial. (p.32).

La representación gráfica del diseño es:



Fuente: Carrasco (2013)

Donde en este caso:

**m**: muestra de alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**V1, V2**: indican las observaciones obtenidas en cada una de las variables en el caso del estudio las variables clima institucional y relaciones interpersonales

**r** : La relación existente entre ambas variables.

## **2.2. Variables**

### **Definición conceptual de variables.**

#### **Variable 1. Clima institucional.**

Rojas (2014), el clima institucional son las cualidades que lo caracteriza el ambiente de un trabajo que se percibe por los actores y se manifiesta en el comportamiento (p.12).

#### **Variable 2. Relaciones interpersonales.**

Beiza (2012), definió que:

Las relaciones interpersonales son las interacciones que se dan entre dos o más personas dentro de un contexto empresarial u organizacional y se encuentran reguladas por las leyes, normas, y reglamentos de la interacción social. A través de las relaciones interpersonales se pretenden alcanzar ciertos objetivos que son primordiales para el desarrollo de la sociedad y la mayoría de las metas se encuentran implícitas por la manera de entablar lazos con otros miembros. (p.17).

### **Operacionalización de variables**

#### **Definición operacional.**

#### **Variable 1: Clima institucional.**

Las estrategias didácticas comprenden las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisiones y satisfacción laboral.

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima institucional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles/Rangos
Liderazgo	Comportamiento	1,2,3	Escala de Likert  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre	Inadecuado
	Apoyo al cambio	3,5,6		
	Empatía	7,8,9		
Motivación	Motivación interna	10,11,12		
	Motivación externa	13,14,15		
	Estrategias motivacionales	16,17,18		
Compromiso	Identificación	19,20,21		
	Cumplimiento de funciones	22,23,24		
	Metas compartidas	25,26,27		
Reconocimiento	El elogio	28,29		
	El respeto	30,31		
	La oportunidad	32,33		
Trabajo en equipo	El interés	34,35		
	Tareas compartidas	36,37		
	Cumplimiento de funciones dentro del equipo	38,39		
Cultura organizacional	Competencias	40,41		
	Cumplimiento del reglamento interno	42,43 44,45,46		
	Valores institucionales			
Toma de decisión	Iniciativas	47,48		
	Información	49,50		
	Resultados	51,52,53		
Satisfacción laboral	Reacción afectiva	54,55		
	Valoración del trabajo	56,57		
	Evaluación laboral	58,59,60		

**Variable 2: Relaciones interpersonales.**

Las relaciones interpersonales comprende las siguientes dimensiones: relaciones sociales, relaciones de comunicación, relaciones de autoconocimiento y relaciones de límites.

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable 2: Relaciones interpersonales*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles/Rangos
Relaciones sociales	Autoimagen Asertividad Apoyo	1,2,3,4,5,6, 7,8,9		
Relaciones de comunicación	Escucha Resolución de conflictos Respuesta	10,11,12,13 ,14,15,16, 17,18	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca	Buena [132 - 180] Regular
Relaciones de autoconocimiento	Autenticidad Realidad Distanciamiento	19,20,21,22 ,23,24,25, 26,27	(3) A veces (4) Casi siempre	[84 - 132> Mala
Relaciones de límites	Respeto Reconocimiento Miedos	28,29,30,31 ,32,33,34, 35,36	(5) Siempre	[36 – 84>

**2.3. Población, muestra y muestreo****Población**

La población estuvo conformado por 142 docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Según Suárez (2011), la población es un “conjunto de individuos del cual se refiere la pregunta del estudio o con ello se puede llegar a concluir algo. Se deben situarse con claridad de acuerdo a las características de contenido, del ambiente y en el tiempo determinado” (p. 47).

La población lo conformó por 142 docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Tabla 3.

*Población de los docentes de la Facultad de educación*

Condición	Docentes
Profesores principales	30
Profesores asociados	51
Profesores auxiliares	61
<b>Total</b>	<b>142</b>

Nota: Facultad de Educación (2017)

**Muestra.**

Para Suárez (2011), la muestra es un subconjunto de la población que posee las mismas características de los elementos seleccionados bajo cierta técnica de muestreo (p.46).

**Muestreo.**

Para Suárez (2011), el muestreo probabilístico es cuando todo el elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser considerado para la investigación (p.47).

Para el caso de obtener la muestra de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho se empleó la fórmula para muestra probabilísticas.

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula de Arkin y Colton:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

La fórmula ajustada se representa de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

N= 142

q= probabilidad de no inclusión

ic= 95% intervalo de confianza

E= 5% error: 0,05

p= probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) (142)}{(0,05)^2 (142 - 1)+ (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

n= 104

Estas muestras que fueron obtenidas en forma probabilística y bajo la técnica de muestreo no aleatoria, estratificada estaba conformada de la siguiente forma.

Tabla 4.

*Muestra de docentes de la facultad de educación*

Condición	Docentes		Muestra
Profesores principales	30	30x0,7324	22
Profesores asociados	51	51x0,7324	37
Profesores auxiliares	61	61x0,7324	45
Total	142		104

$$Fu = n/N = 104/142=0.7324$$

**Tipo muestreo.**

El muestreo se utilizará el tipo es el probabilístico de modo que todos los docentes tienen la misma posibilidad de ser encuestados (Carrasco 2013, p.310).

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****Técnica**

Según Maya (2014), la técnica es el procedimiento e instrumento que se emplea para tener acceso al conocimiento. Estas pueden ser: encuestas, entrevistas, observaciones y los demás que se derivan de ellas (p.15).

Para la realización de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento un cuestionario que se aplicaron a los de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

**La encuesta**

Según Maya (2014), la definió como una investigación que se realiza sobre una muestra de sujetos representativos de una población. Para ello se utiliza procedimientos estandarizados de preguntas con miras de obtener mediciones cuantitativas con características objetivas y subjetivas de la población (p.24).

La encuesta se suministró por medio del cuestionario a los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

### **Instrumentos**

En la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta como manifiesta Carrasco (2013), este tipo de cuestionarios se presentan diseñados en unas hojas, en donde se encuentran escritos las preguntas con mucha claridad, precisión y sobre todo la objetividad. A esas preguntas lo contestan las personas con mucho cuidado.

Se usó una encuesta medida en la escala de cinco puntos para el primer variable clima institucional y para la segunda variable relaciones interpersonales docentes.

### **Ficha técnica**

#### **Instrumento 1: Clima institucional**

Nombre	Cuestionario del clima institucional
Autora	Lidia Amanda Díaz Saavedra elaborado en base a la teoría de Rojas (2014) considerando como dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso, reconocimiento, trabajo en equipo, cultura organizacional, toma de decisiones y satisfacción laboral.
Objetivo	Determinar la relación entre clima institucional y relaciones interpersonales docentes.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2017
Nivel de aplicación	Docentes de la facultad de educación
Forma de aplicación	Encuesta individual
Confiabilidad	Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una

Validez	<p>confiabilidad de 0,870, lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable</p> <p>Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.</p>
Descripción del instrumento	El instrumento permitió el recojo de información de los docentes de la facultad de educación.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de Likert de cinco opciones: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)
Categorización	Variable: clima institucional Muy adecuado [220 – 300] Adecuado [140 - 220> Inadecuado [60 - 140>
Normas de aplicación	El cuestionario se aplicó a los docentes de la Facultad de Educación que se encontraban en el momento de la aplicación.

**Ficha técnica:****Instrumento 2: Relaciones interpersonales docentes**

Nombre	Cuestionario de relaciones interpersonales docentes
Autora	Lidia Amanda Diaz Saavedra elaborado en base a la teoria de Beiza (2012), considerando como dimensiones: relaciones sociales, relaciones de comunicación, relaciones de autoconocimiento y relaciones de límites.
Objetivo	Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2017
Nivel de aplicación	Docentes de la Facultad de Educación.
Forma de aplicación	Encuesta individual
Confiabilidad	Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,780, lo cual señala que el instrumento fue fuertemente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento permitió aplicar a los docentes de la facultad de educación que se encontraban en el momento de la aplicación.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de Likert de cinco opciones: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)
Categorización	Variable: Relaciones interpersonales Buena [132 - 180] Regular [84 - 132>

Mala [36 - 84>

Normas de aplicación

El cuestionario se aplicó a los docentes de la Facultad de Educación que se encontraban en el momento de la aplicación

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

La validez de un instrumento se mide por el grado de exactitud de las características y se da en diferentes grados como afirma Carrasco (2013, p.142).

#### **Opinión de expertos.**

El instrumento se puso para la apreciación de un grupo de 3 jueces expertos, todos ellos profesionales con grado de maestría o doctorado, quienes evaluaron aplicando los criterios de pertinencia, relevancia y claridad puesto que es el objeto de la investigación, ellos precisaron la validez interna como se puede verificar en la siguiente tabla 5.

Tabla 5.

*Juicio de expertos*

Nº	Experto	Confiabilidad
1.	Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
2.	Felipe Ostos de la Cruz	Aplicable
3.	Abner Chávez Leandro	Aplicable

De la tabla se infiere, que la opinión de los jueces en su totalidad indicó aplicable. Por esta razón el instrumento es aplicable a la muestra de estudio.

### Confiabilidad de Instrumento

La confiabilidad del instrumento, se evaluó en el presente estudio, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, porque el instrumento fue graduado en la escala politómica y el grado de confiabilidad está dada por la siguiente tabla 6.

Tabla 6.

*Niveles de confiabilidad.*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 7.

*Niveles de confiabilidad del instrumento para Clima institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	60

Se observa en la tabla que la confiabilidad de las preguntas del instrumento clima institucional es fuertemente confiable de acuerdo a la tabla 6.

Tabla 8.

*Confiabilidad del instrumento relaciones interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,780	36

La confiabilidad de las preguntas del instrumento relaciones interpersonales es fuertemente confiable de acuerdo a la tabla 8.

## **2.5. Método de análisis de datos**

Para procesar los datos se utilizó el SPSS22 y el Excel avanzado 2016, que permitieron analizar y determinar el grado de relación entre las variables en estudio.

Para la tabulación de los resultados del presente estudio se utilizó de acuerdo a la naturaleza de las variables la prueba no paramétrica el coeficiente de rho de Spearman, por ser las dos variables de tipo cualitativa.

## **2.6. Aspectos éticos**

La tesis se basó en las teorías de los autores que son verídicos a la luz del día y se encuentran en las bibliotecas de las diferentes universidades o en las páginas web. Los resultados obtenidos muestran el contexto real de los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

La tesis cumplió en proporcionar datos reales y también con las exigencias que establece la Universidad César Vallejo en materia de protocolo. Por otro lado se respetó la autoría de la parte bibliográfica que se señalan en las referencias con sus respectivos editoriales.

Las citas son interpretaciones por parte de la autora de la presente investigación, el artículo científico, los instrumentos diseñados para recoger la información también corresponden y todos los párrafos plasmados en el trabajo son verdaderos que se basaron en los autores y la redacción corresponde a la autora del presente estudio.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Una vez obtenido los resultados de la aplicación del cuestionario a los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, seguidamente se presentan:

#### Análisis descriptivo de los resultados del variable clima institucional y sus dimensiones

Tabla 9.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima institucional en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	80	76,9
Adecuado	17	16,3
Muy adecuado	7	6,7
Total	104	100,0

Fuente: base de datos

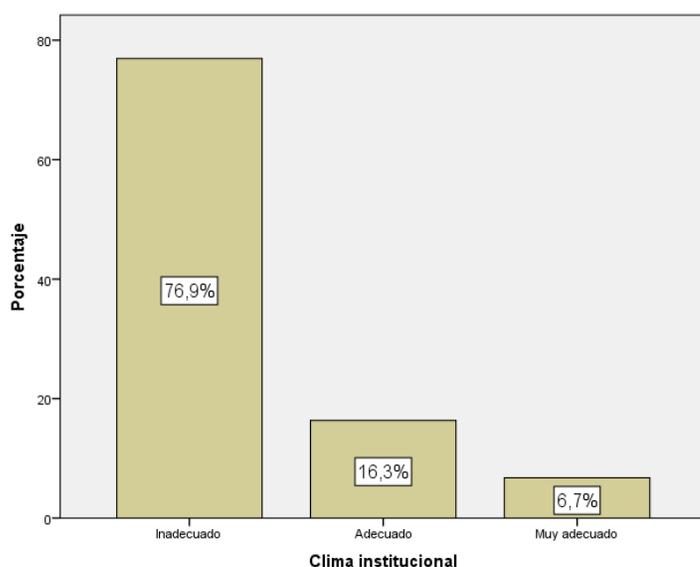


Figura 1. Niveles del clima institucional

### Interpretación:

De la tabla 9 y figura 1, se muestra que un grupo del 76,9% de los docentes afirma que el clima institucional en la Facultad de educación se encuentra en el inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 16,3% de los docentes señala que el clima institucional se ubica en el nivel adecuado y el 6,7% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce que el clima institucional según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben el clima institucional no es aceptable.

Tabla 10.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	81	77,9
Adecuado	11	10,6
Muy adecuado	12	11,5
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017).

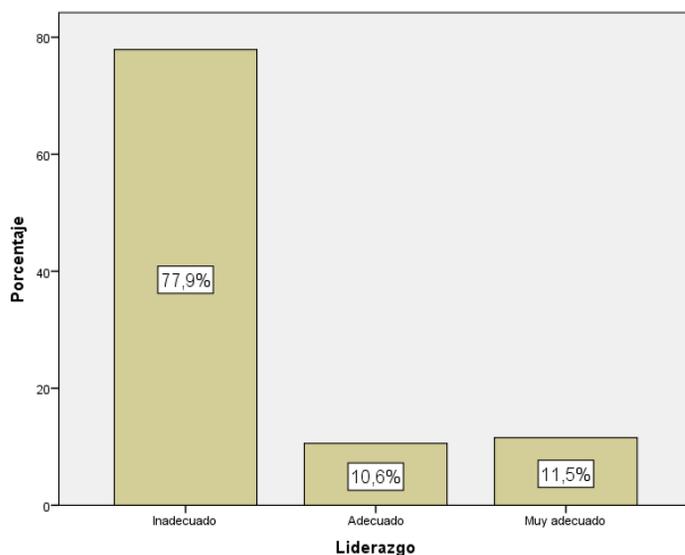


Figura 2. Niveles del liderazgo

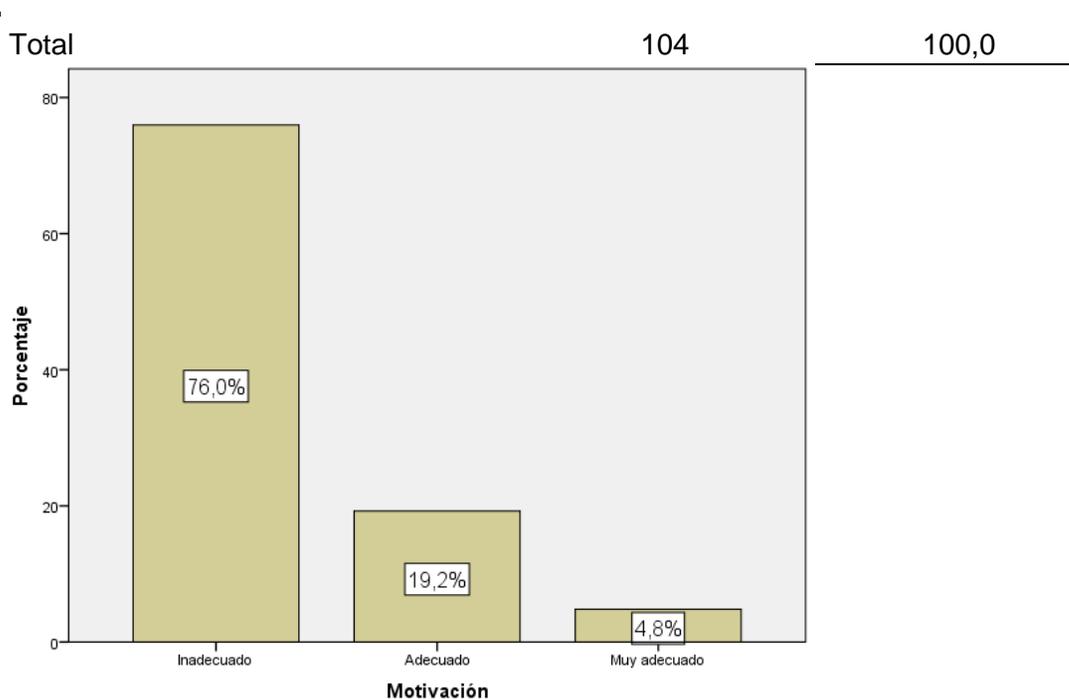
### Interpretación:

De la tabla 10 y figura 2, se muestra que un grupo del 77,9% de los docentes afirman que el liderazgo en la Facultad de educación se encuentra en el nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 10,6% de los docentes señala que el liderazgo se ubican en el nivel adecuado y el 11,5% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce que el liderazgo según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben el liderazgo es no aceptable

Tabla 11.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivación en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	79	76,0
Adecuado	20	19,2
Muy adecuado	5	4,8



*Figura 3. Niveles de motivación*

### **Interpretación:**

De la tabla 11 y figura 3, se muestra que un grupo del 76,0% de los docentes afirman que la motivación en la Facultad de educación se encuentra en el nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 19,2% de los docentes señalan que la motivación se ubican en el nivel adecuado y el 4,8% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce que la motivación según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben la motivación no es aceptable.

Tabla 12.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión compromiso en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	81	77,9
Adecuado	20	19,2
Muy adecuado	3	2,9
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

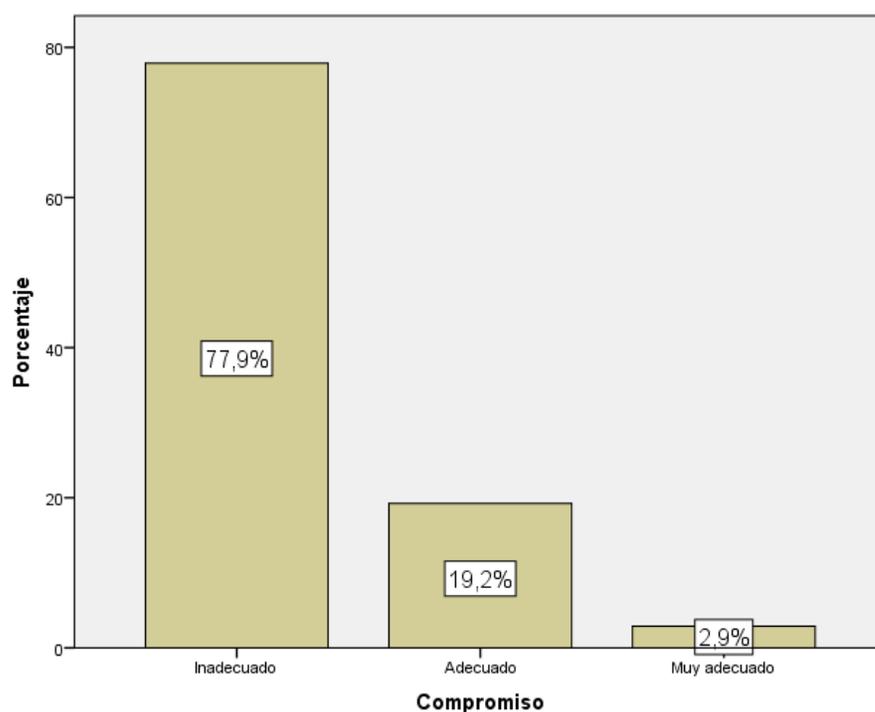


Figura 4. Niveles del compromiso

#### **Interpretación:**

De la tabla 12 y figura 4, se muestra que un grupo del 77,9% de los docentes afirman que el compromiso en la Facultad de educación se encuentra en el nivel

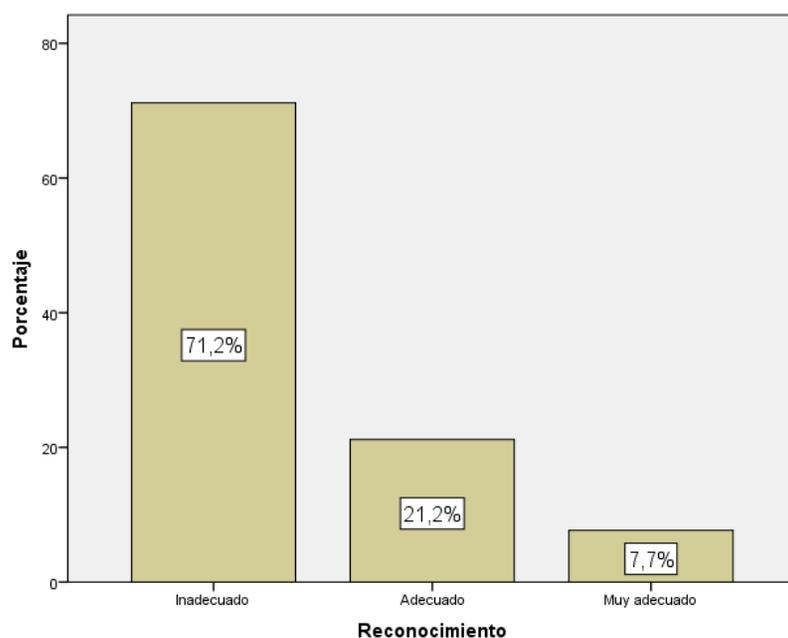
inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 19,2% de los docentes señalan que el compromiso se ubican en el nivel adecuado y el 2,9% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce que el compromiso según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes no perciben el compromiso como aceptable.

Tabla 13.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión reconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	74	71,2
Adecuado	22	21,2
Muy adecuado	8	7,7
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 5. Niveles del reconocimiento*

**Interpretación:**

De la tabla 13 y figura 5, se muestra que un grupo del 71,2% de los docentes afirman que el reconocimiento en la Facultad de educación se encuentra en el nivel inadecuado. Otro grupo del 21,2% de los docentes señalan que el reconocimiento se ubican en el nivel adecuado y el 7,7% lo ubican en el nivel muy adecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. De los resultados obtenidos se deduce que el reconocimiento según los docentes se ubicaron en su mayoría en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben el reconocimiento es poco aceptable.

Tabla 14.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	48	46,2
Adecuado	25	24,0
Muy adecuado	31	29,8
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

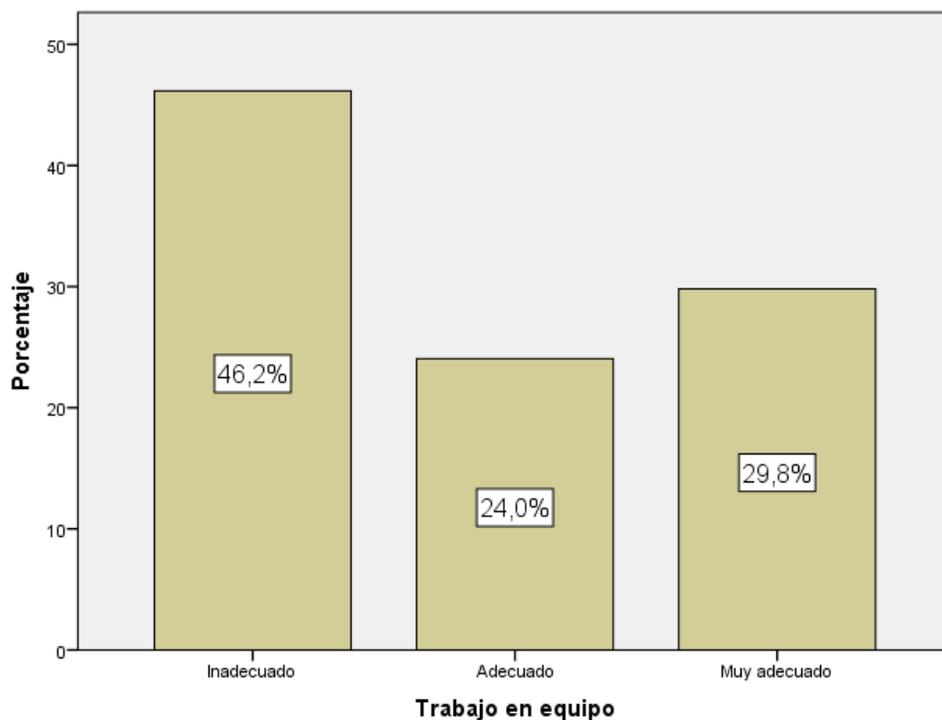


Figura 6. Niveles del trabajo en equipo

#### Interpretación:

De la tabla 14 y figura 6, se muestra que un grupo del 29,8% de los docentes afirman que el trabajo en equipo en la Facultad de educación se encuentra en el nivel muy adecuado. Otro grupo del 24,0% de los docentes señalan que el reconocimiento se ubican en el nivel adecuado y el 46,2% lo ubican en el nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. De los resultados obtenidos se deduce que el trabajo en equipo según los docentes se ubicaron en su mayoría en el nivel muy adecuado y adecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben que el reconocimiento no se les da a todos.

Tabla 15.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión cultura organizacional en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	79	76,0
Adecuado	21	20,2
Muy adecuado	4	3,8
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

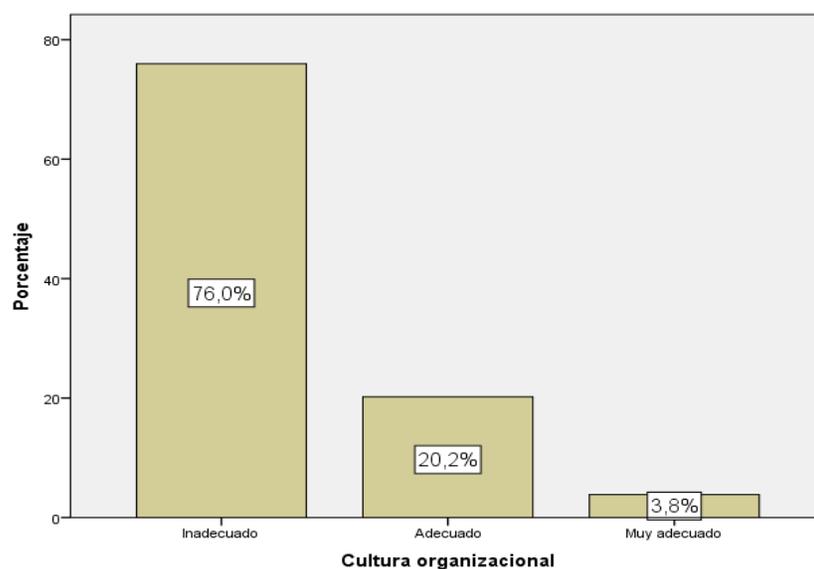


Figura 7. Niveles de cultura organizacional

### Interpretación:

De la tabla 15 y figura 7, se muestra que un grupo del 76,0% de los docentes afirma que la cultura organizacional en la Facultad de educación se encuentra en el nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 20,2% de los docentes señalan la cultura

organizacional se ubican en el nivel adecuado y el 3,8% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce la cultura organizacional según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben la cultura organizacional como no aceptable.

Tabla 16.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión toma de decisión en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	82	78,8
Adecuado	12	11,5
Muy adecuado	10	9,6
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

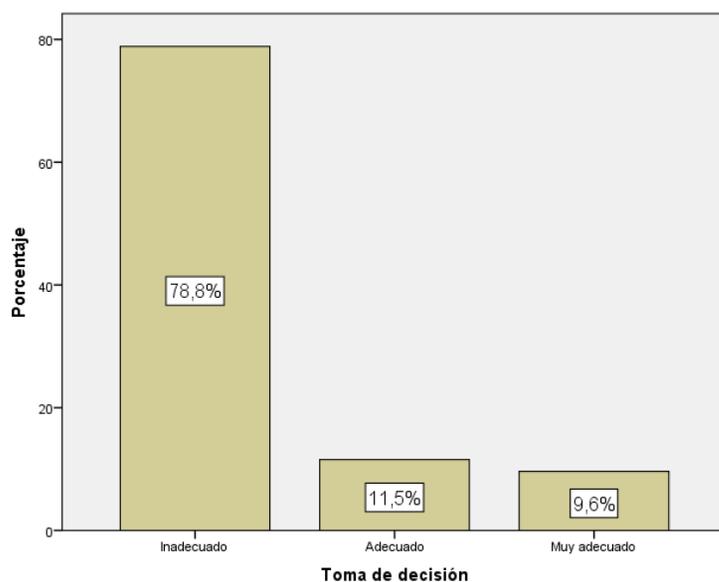


Figura 8. Niveles de toma de decisión

### Interpretación:

De la tabla 16 y figura 8, se muestra que un grupo del 78,8% de los docentes afirman que la toma de decisiones en la Facultad de educación se encuentra en el

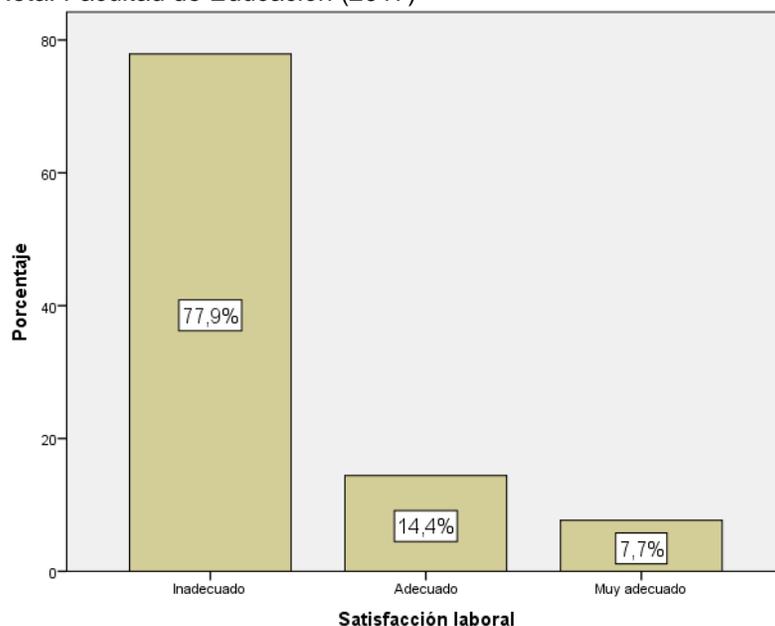
nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 11,5% de los docentes que la toma de decisiones se ubican en el nivel adecuado y el 9,6% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce la toma de decisiones según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben la toma de decisiones como no aceptable.

Tabla 17.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión satisfacción laboral en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	81	77,9
Adecuado	15	14,4
Muy adecuado	8	7,7
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 9. Niveles de satisfacción laboral*

### **Interpretación:**

De la tabla 17 y figura 9, se muestra que un grupo del 77,9% de los docentes afirman que se siente satisfacción laboral en la Facultad de educación se encuentra en el nivel inadecuado, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 14,4% de los docentes afirman que la satisfacción laboral se ubican en el nivel adecuado y el 7,7% lo ubican en el nivel muy adecuado. De los resultados obtenidos se deduce la satisfacción laboral según los docentes se ubicaron en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben la satisfacción laboral como no aceptable.

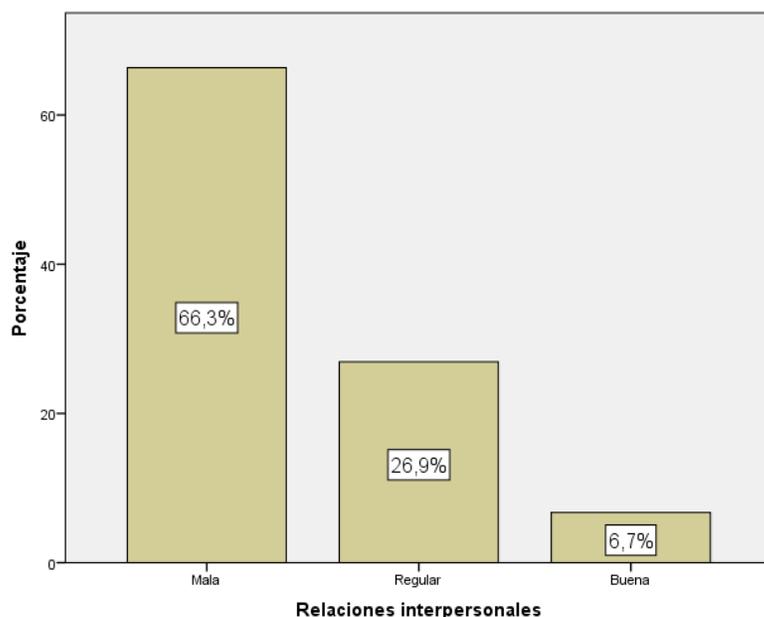
### **3.2 Análisis descriptivo de los resultados del variable relaciones interpersonales y sus dimensiones**

Tabla 18.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	69	66,3
Regular	28	26,9
Buena	7	6,7
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 10.* Niveles de las relaciones interpersonales

#### **Interpretación:**

De la tabla 18 y figura 10, se muestra que un grupo del 66,3% de los docentes afirman que las relaciones interpersonales en la Facultad de educación se encuentra en el nivel mala, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 26,9% de los docentes afirman que las relaciones interpersonales se ubican en el nivel regular y el 6,7% lo ubican en el nivel buena. De los resultados obtenidos se deduce las relaciones interpersonales según los docentes se ubicaron en el nivel malo, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben las relaciones interpersonales como no es aceptable.

Tabla 19.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones sociales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	73	70,2
Regular	24	23,1
Buena	7	6,7
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

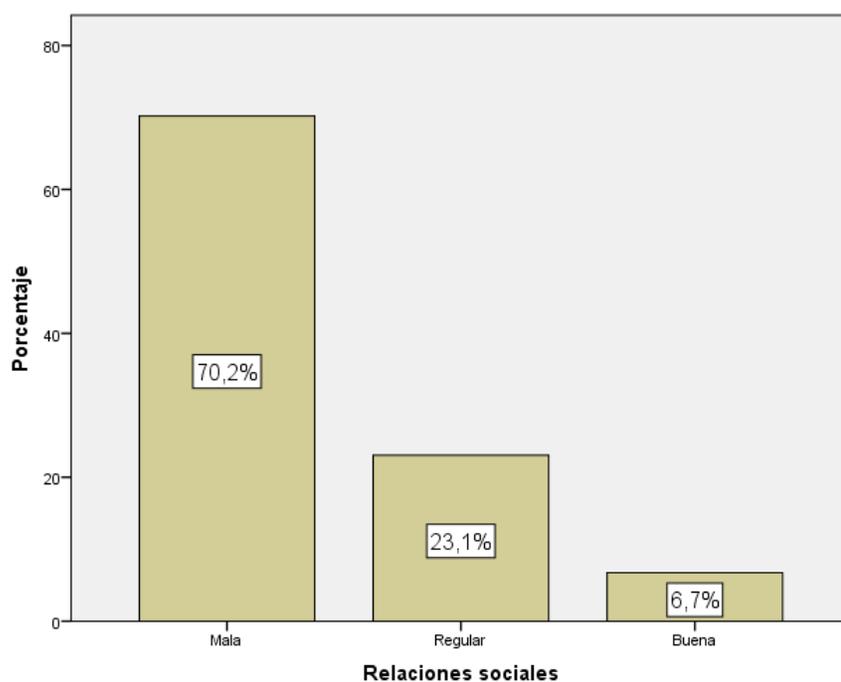


Figura 11. Niveles de las relaciones sociales

### Interpretación:

De la tabla 19 y figura 11, se muestra que un grupo del 70,2% de los docentes afirman que las relaciones sociales en la Facultad de educación se encuentra en el nivel mala, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 23,1% de los docentes afirman que las relaciones sociales se

ubican en el nivel regular y el 6,7% lo ubican en el nivel buena. De los resultados obtenidos se deduce las relaciones sociales según los docentes se ubicaron en el nivel mala, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben las relaciones sociales como no aceptable.

Tabla 20.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de comunicación en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	79	76,0
Regular	19	18,3
Buena	6	5,8
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)

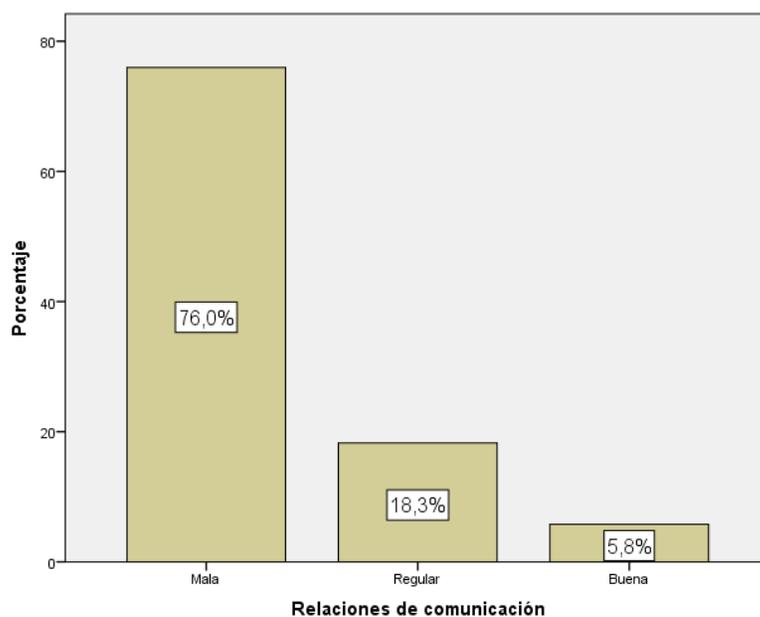


Figura 12. Niveles de las Relaciones de comunicación

### Interpretación:

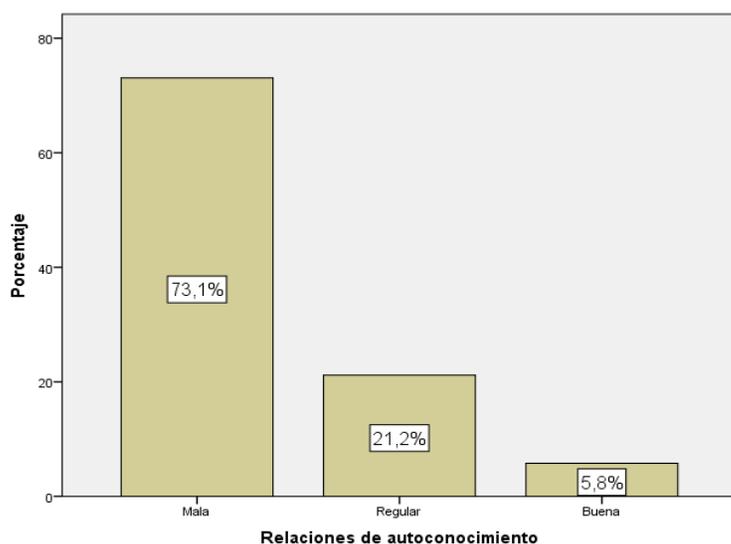
De la tabla 20 y figura 12, se muestra que un grupo del 76,0% de los docentes afirman que las relaciones de comunicación en la Facultad de educación se encuentra en el nivel mala, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 18,3% de los docentes afirman que las relaciones de comunicación se ubican en el nivel regular y el 5,8% lo ubican en el nivel buena. De los resultados obtenidos se deduce las relaciones de comunicación según los docentes se ubicaron en el nivel mala, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben las relaciones de comunicación no se da en la facultad de educación.

Tabla 21.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de autoconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	76	73,1
Regular	22	21,2
Buena	6	5,8
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 13.* Niveles de las relaciones de autoconocimiento.

### **Interpretación:**

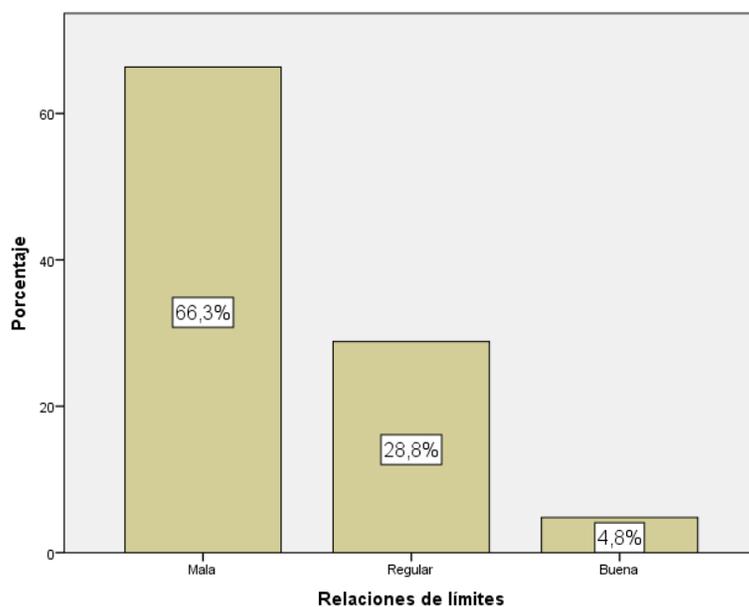
De la tabla 21 y figura 13, se muestra que un grupo del 73,1% de los docentes afirman que las relaciones de autoconocimiento en la Facultad de educación se encuentra en el nivel mala, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 21,2% de los docentes afirman que las relaciones de autoconocimiento se ubican en el nivel regular y el 5,8% lo ubican en el nivel buena. De los resultados obtenidos se deduce las relaciones de autoconocimiento según los docentes se ubicaron en el nivel mala, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben las relaciones de autoconocimiento no se da en la facultad de educación.

Tabla 22.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relaciones de límite en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	69	66,3
Regular	30	28,8
Buena	5	4,8
Total	104	100,0

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 14. Relaciones de límite*

### **Interpretación:**

De la tabla 21 y figura 13, se muestra que un grupo del 66,3% de los docentes afirman que las relaciones de límite en la Facultad de educación se encuentra en el nivel mala, este resultado no es estimulante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 28,8% de los docentes afirman que las relaciones de límite

se ubican en el nivel regular y el 4,8% lo ubican en el nivel buena. De los resultados obtenidos se deduce las relaciones de límite según los docentes se ubicaron en el nivel mala, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben las relaciones de límite no se da en la facultad de educación.

Tabla 23.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las variables clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

		Relaciones Interpersonales			Total
		Mala [36 - 84>	Regular [84 - 132>	Buena [132 - 180]	
Clima Institucional	Muy adecuado [220 - 300]	0	0	0	0
	Adecuado [140 - 220>	4	86	0	90
	Inadecuado [60 - 140>	14	0	0	14
	Total	18	86	0	104
		17,3%	82,7%	0%	100,0%

Nota: Facultad de Educación (2017)

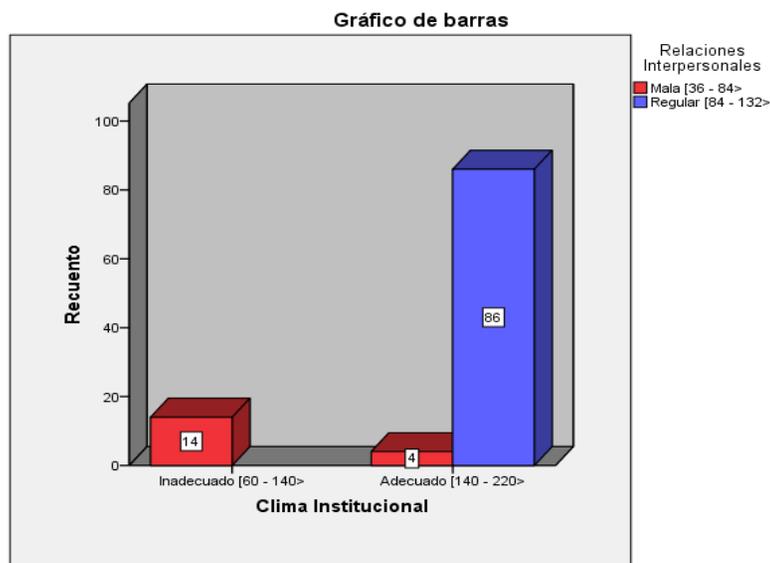


Figura 15. Nivel de clima institucional y relaciones interpersonales

En la tabla 23 y figura 15 se observa que el 86,5%(90) de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, indican que el clima institucional es de nivel adecuado; el 13,5%(14) indica que es

inadecuado y ningún docente señala que es muy adecuado. En cuanto a las relaciones interpersonales el 82,7%(86) expresa que son de nivel regular, el 17,3%(18) manifiestan que las relaciones son malas y ningún docente considera que son buenas.

En síntesis se puede señalar que casi el total de la muestra de docentes percibe el clima institucional como adecuado y las relaciones interpersonales de nivel regular.

Tabla 24.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones sociales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

		Relaciones Sociales			Total
		Mala [9 - 21>	Regular [21 - 33>	Buena [33 - 45]	
Clima Institucional	Muy adecuado [220 - 300]	0	0	0	0
	Adecuado [140 - 220>	2 1,9%	88 84,6%	0 0%	90 86,5%
	Inadecuado [60 - 140>	9 8,7%	5 4,8%	0 0%	14 13,5%
	<b>Total</b>	<b>11</b> 10,6%	<b>93</b> 89,4%	<b>0</b> 0%	<b>104</b> 100,0%

Nota: Facultad de Educación (2017)

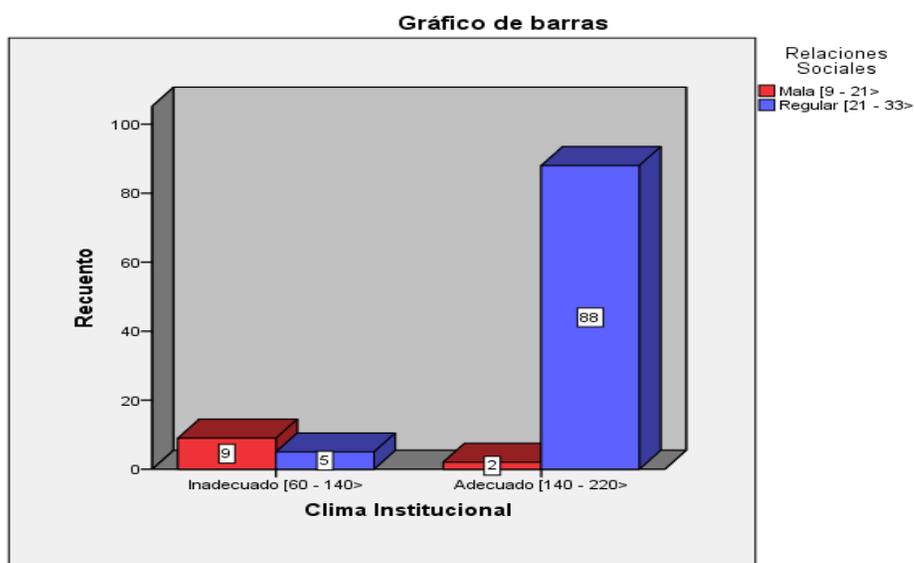


Figura 16. Nivel de clima institucional y relaciones sociales

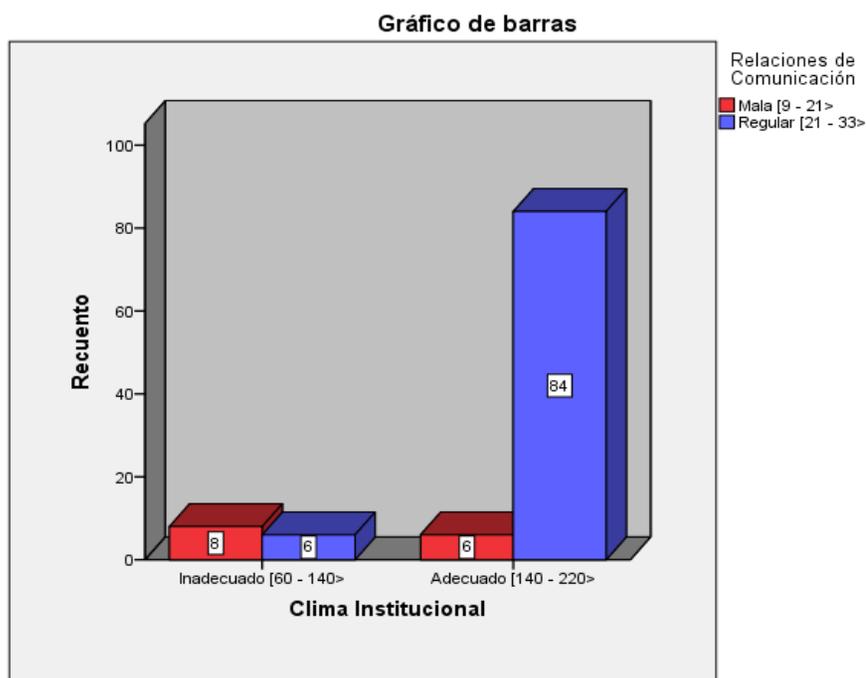
En la tabla 24 y figura 16 se describe que el 86,5%(90) de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, indican que el clima institucional es de nivel adecuado; el 13,5%(14) indica que es inadecuado y ningún docente señala que es muy adecuado. En cuanto a la dimensión relaciones sociales el 89,4%(93) expresa que son de nivel regular, el 10,6%(11) manifiestan que las relaciones son malas y ningún docente considera que son buenas. En resumen se puede señalar que casi el total de la muestra de docentes percibe el clima institucional como adecuado y las relaciones sociales de nivel regular.

Tabla 25.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de comunicación en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

		Relaciones de Comunicación			Total
		Mala [9 - 21>	Regular [21 - 33>	Buena [33 - 45]	
Clima Institucional	Muy adecuado [220 - 300]	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Adecuado [140 - 220>	6 5,8%	84 80,8%	0 0%	90 86,5%
	Inadecuado [60 - 140>	8 7,7%	6 5,8%	0 0%	14 13,5%
Total		14 13,5%	90 86,5%	0 0%	104 100,0%

Nota: Facultad de Educación (2017)



*Figura 17. Nivel de clima institucional y relaciones de comunicación*

En la tabla 25 y figura 17 se observa que el 86,5%(90) de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, indican que el clima institucional es de nivel adecuado; el 13,5%(14) indica que es inadecuado y ningún docente señala que es muy adecuado. En cuanto a las relaciones de comunicación el 86,5%(90) expresa que son de nivel regular, el 13,5%(14) manifiestan que las relaciones son malas y ningún docente considera que son buenas. Se puede afirmar que los mismos porcentajes de docentes de la muestra perciben el clima institucional como adecuado y las relaciones de comunicación de nivel regular.

Tabla 26.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de autoconocimiento en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

		Relaciones de Autoconocimiento			Total
		Mala [9 - 21>	Regular [21 - 33>	Buena [33 - 45]	
Clima Institucional	Muy adecuado [220 - 300]	0	0	0	0
	Adecuado [140 - 220>	7	81	2	90
	Inadecuado [60 - 140>	11	3	0	14
	Total	18	84	2	104
		17,3%	80,8%	1,9%	100,0%

Nota: Facultad de Educación (2017)

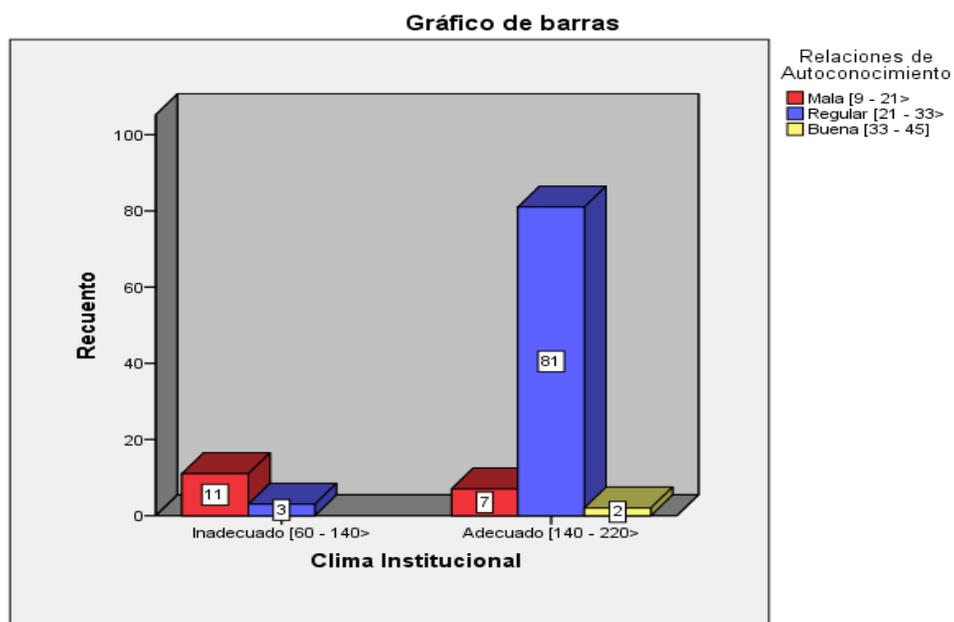


Figura 18. Nivel de clima institucional y relaciones de autoconocimiento

En la tabla 26 y figura 18 se describe que el 86,5%(90) de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, indican que el clima institucional es de nivel adecuado; el 13,5%(14) indica que es inadecuado y ningún docente señala que es muy adecuado. En cuanto a la dimensión relaciones de autoconocimiento el 80,8%(84) expresa que son de nivel

regular, el 17,3%(18) manifiestan que es de nivel malo y el 1,9%(2) docentes consideran que es de nivel bueno. En resumen se puede señalar que casi el total de la muestra de docentes percibe el clima institucional como adecuado y las relaciones de autoconocimiento de nivel regular.

Tabla 27.

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima institucional y la dimensión relaciones de límites en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017*

		Relaciones de Límites			Total
		Mala [9 - 21>	Regular [21 - 33>	Buena [33 - 45]	
Clima Institucional	Muy adecuado [220 – 300]	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Adecuado [140 - 220>	5 4,8%	85 81,7%	0 0%	90 86,5%
	Inadecuado [60 - 140>	9 8,7%	5 4,8%	0 0%	14 13,5%
Total		14 13,5%	90 86,5%	0 0%	104 100,0%

Nota: Facultad de Educación (2017)

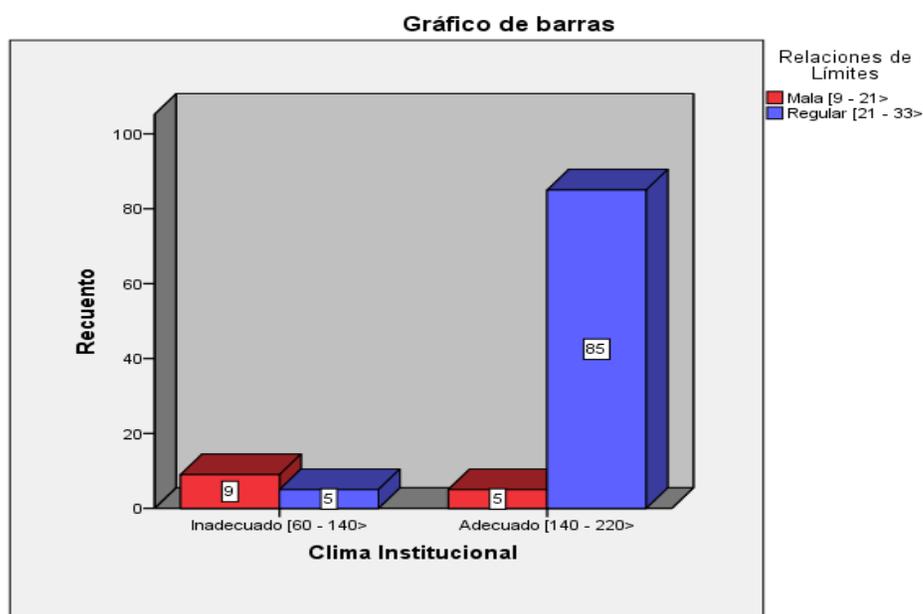


Figura 19. Nivel de clima institucional y relaciones de límites

En la tabla 27 y figura 19 se detalla que el 86,5%(90) de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, indican que el clima institucional es de nivel adecuado; el 13,5%(14) indica que es inadecuado y ningún docente señala que es muy adecuado. En cuanto a la dimensión relaciones de límites el 86,5%(90) expresa que son de nivel regular, el 13,5%(14) manifiestan que las relaciones de límites son malas y ningún docente considera que son buenas. En resumen se puede señalar que casi el total de la muestra de docentes percibe el clima institucional como adecuado y las relaciones de límites de nivel regular.

### 3.3. Prueba Inferencial.

#### Prueba de normalidad

Debido a que la muestra es mayor a 50 unidades de análisis ( $n > 50$ ) se ha elegido la prueba de Kolmogorov – Smirnov para determinar el valor de la normalidad de los datos recolectados y determinar la prueba estadística para la comprobación de hipótesis.

Tabla 28.

*Prueba de bondad de ajustes para las variables clima institucional y relaciones interpersonales, según Kolmogorov – Smirnov*

		Clima Institucional	Relaciones Interpersonales
N		104	104
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	177,81	101,31
	Desviación típica	21,944	12,024
	Absoluta	,222	,214
Diferencias más extremas	Positiva	,131	,125
	Negativa	-,222	-,214
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,269	2,178
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

Nota: Facultad de Educación (2017)

En la tabla 28 se observa los resultados del análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, en donde el p valor es igual a 0,000 para la variable clima institucional y 0,000 para la variable relaciones interpersonales, siendo en ambos casos menor a 0,05 por lo que, existe una distribución no normal de los resultados obtenidos en la medición de ambas variables. Se requiere utilizar una prueba no paramétrica para la comprobación de la hipótesis de estudio. Esta prueba corresponde al estadígrafo de Rho de Spearman.

### **3.3 Prueba Inferencial.**

#### **Contrastación de hipótesis**

Luego de haber determinado que los datos recolectados provienen de una distribución no normal, y las variables resultan ser cualitativas; se ha elegido como prueba de contrastación de hipótesis al coeficiente de Rho de Spearman por corresponder a un estadígrafo no paramétrico.

#### **Hipótesis general**

$H_0$ = No existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

$H_a$ =Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p_{valor} < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p_{valor} > 0,05$  en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 29.

*Correlación entre clima institucional y relaciones interpersonales.*

		Clima institucional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,526**
	Relaciones interpersonales	N	.
		Coefficiente de correlación	104
	Clima institucional	Sig. (bilateral)	,526**
		N	104

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

De la tabla 23, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho: 0,526, la correlación es moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual sostiene que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

## Prueba de Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

Ho= No existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones isociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H1= Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p$ valor < 0,05 en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p$ valor > 0,05 en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 30.

*Correlaciones entre el clima institucional y relaciones sociales.*

		Clima institucional	Relaciones sociales	
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,589**	
	Relaciones sociales	N	.	,000
		Coeficiente de correlación	104	104
		Sig. (bilateral)	,589**	1,000
		N	,000	.
		104	104	

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

De la tabla 24, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se observa que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho: 0,589 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

### **Hipótesis específica 2**

$H_0$ = No existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

$H_2$ = Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p_{valor} < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si  $p_{valor} > 0,05$  en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 31.

*Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de comunicación.*

		Clima institucional	Relaciones de comunicación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
	Clima institucional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104
	Relaciones de comunicación		
	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

Según la tabla 25, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho 0,579 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la  $H_a$ . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

### **Hipótesis específica 3**

$H_0$ = No existe una relación significativa entre el clima institucional relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H3= Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p\text{valor} < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p\text{valor} > 0,05$  en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 32.

*Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento*

		Clima institucional	Relaciones de autoconocimiento	
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Relaciones de autoconocimiento	Coeficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

De la tabla 26, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se visualiza que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,431 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H3. De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

#### Hipótesis específica 4

Ho= No existe una relación significativa entre el clima institucional y las relaciones de límite en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

H4= Existe una relación significativa entre el clima institucional y las relaciones de límite en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si  $p\text{valor} < 0,05$  en este caso se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p\text{valor} > 0,05$  en este caso se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

Tabla 33.

*Correlaciones entre el clima institucional y relaciones de límites*

			Clima institucional	Relaciones de límites
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones de límites	N	104	104
		Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

De la tabla 26, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se visualiza que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,410 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H3. De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

## **IV. Discusión**

El objetivo de la presente investigación fue el determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017; para lograr el objetivo se basó para la variable clima institucional en las teorías de Rojas (2014), el clima institucional son las cualidades que lo caracteriza el ambiente de un trabajo que se percibe por los actores y se manifiesta en el comportamiento (p.12). y la variable relaciones interpersonales en la teoría de Beiza (2012), definió que las relaciones interpersonales son las interacciones que se dan entre dos o más personas dentro de un contexto empresarial u organizacional y se encuentran reguladas por las leyes, normas, y reglamentos de la interacción social. A través de las relaciones interpersonales se pretenden alcanzar ciertos objetivos que son primordiales para el desarrollo de la sociedad y la mayoría de las metas se encuentran implícitas por la manera de entablar lazos con otros miembros. (p.17).

Con respecto a la hipótesis general, se encontró que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho: 0,526, la correlación es moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esta investigación es similar a la investigación de García (2014), quién arribó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional alcanzó el 60% el nivel bueno, el 24% el nivel regular y el malo con el 16% del total. Asimismo existe una alta correlación ( $r=0,875$ ) entre el clima Institucional y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia. La investigación es similar por la variable clima institucional y cuyas conclusiones sirvieron para contrastar con las conclusiones del presente estudio.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se halló que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho: 0,589 correlación moderada, con

un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Este hallazgo se valida ante lo hallado por Ramos (2015), quién llegó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional fue el nivel adecuado con el 75% del total y el nivel de las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 80% del total. En la parte inferencia: existe una moderada correlación ( $r=0,775$ ) entre El clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. La tesis es similar por las dos variables que son los mismos a las variables del presente estudio y cuyas conclusiones sirvieron en la parte de la discusión. Asimismo es similar al trabajo de Pérez (2015), quién arribó a la siguiente conclusión: el nivel de relaciones interpersonales alcanzó el nivel óptimo con el 30% el nivel bueno con el 40% y el nivel no óptimo el 30. Además llegó que existe una alta correlación ( $r_s=0,873$ ) entre Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao. La tesis es semejante por la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del presente trabajo.

Con respecto a la hipótesis específica dos, se encontró que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho 0,579 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Este resultado se inscribe en la línea de trabajo desarrollada por Tarazona (2014), al abordar el estudio logró arribar a las siguientes conclusiones: Asimismo existe una asociación moderada ( $r_s=0,563$ ) entre clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación es similar por la variable clima institucional y cuyo aporte fue para comparar con las conclusiones del presente trabajo. De la misma manera es similar con la investigación de Alzamora (2016), quién arribó a las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel bueno con el 75%, el nivel regular con el 20% y el nivel malo con el 5% de acuerdo a la opinión de los docentes. Asimismo existe una moderada correlación ( $r_s=0,555$ ) entre clima

institucional y planeamiento estratégico en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La tesis es similar por la variable clima institucional y cuyo aporte fue valioso para confrontar con las conclusiones del presente estudio.

En relación a la hipótesis específica tres, se halló que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,431 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral)-Este. Sobre esta base empírica hallado, un estudio similar realizado por en Ecuador por Correa (2016), quién encontró las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel adecuado con el 65%, el nivel muy adecuado con el 20% y el nivel inadecuado con el 15%. Además se demostró que existe una moderada correlación ( $r=0,621$ ) entre el clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador. La tesis es similar por la variable clima institucional y su aporte fue muy valioso para el enriquecimiento del presente estudio. Esta investigación es similar al presente estudio por Supo (2016), quién arribó a las siguientes conclusiones las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 76%, el nivel regular con el 10% y el nivel malo con el 14% del total. Por otro lado, existe una asociación moderada (0,564) entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle. La tesis es similar por la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del, presente trabajo.

En relación a la hipótesis específica cuatro, se halló que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,410 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). En términos parecidos Flores (2015), encontró que el programa de estrategias didácticas produjo

impacto positivo en el desarrollo integral de los estudiantes del VI ciclo de Ingeniería ambiental de la Universidad Nacional del Callao. La investigación tiene ambas variables que son similares y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del presente estudio. Asimismo es similar con el trabajo de Supo (2016), quién logró arribó a las siguientes conclusiones: las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 76%, el nivel regular con el 10% y el nivel malo con el 14% del total. Por otro lado, existe una asociación moderada (0,564) entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle. La tesis es similar por la variable relaciones interpersonales y cuyas conclusiones sirvieron para confrontar con las conclusiones del, presente trabajo.

La presente investigación para poder generalizar se puede aplicar en diferentes contextos y finalmente se deduce que el instrumento es válido en forma general.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Los resultados estadísticos demuestran que si existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de  $\rho=0,526$ , siendo moderada, con un valor calculado para  $p=0,000$  a un nivel de significancia (bilateral).
- Segunda:** Los resultados estadísticos demuestran que si existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de  $\rho=0,589$ , siendo moderada, con un valor calculado para  $p=0,000$  a un nivel de significancia (bilateral).
- Tercera:** Los resultados estadísticos demuestran que si existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de  $\rho=0,579$ , siendo moderada, con un valor calculado para  $p=0,000$  a un nivel de significancia (bilateral).
- Cuarto:** Los resultados estadísticos demuestran que si existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de  $\rho=0,431$ , siendo correlación débil, con un valor calculado para  $p=0,000$  a un nivel de significancia (bilateral).
- Quinta:** Los resultados estadísticos demuestran que si existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de  $\rho=0,410$ ,

siendo correlación débil, con un valor calculado para  $p=0,000$  a un nivel de significancia (bilateral).

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Sugerir a los encargados de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho programar talleres sobre el clima institucional con el fines de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes asociados y los docentes auxiliares.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de la facultad de educación programar capacitaciones sobre el clima institucional para mejorar las relaciones sociales entre los docentes de la mencionada facultad.
- Tercera:** Los encargados de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión deben programar talleres de intercambio de experiencias con otras facultades sobre la comunicación asertiva que deben manejar los docentes universitarios.
- Cuarta:** Los encargados de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión deben programar talleres de intercambio de experiencias con otras facultades sobre el autoconocimiento para mejorar el clima institucional y las relaciones interpersonales en la facultad.
- Quinta:** Desarrollar en forma continua talleres de capacitación para los docentes de la facultad en el manejo de la parte emocional con el objetivo de que los docentes mejoren su comportamiento frente a sus pares y frente a los estudiantes.

## **VII. Referencias**

- Acuña, M. (2010). *Trabajar en equipo*. Barcelona: Océano.
- Alonso, L.F. (2014). *Clima Institucional*. Bogotá: Norma.
- Altamirano, M. (2016). *Las relaciones humanas en la institución educativa*. Lima: San Marcos.
- Alvarado, O. (2006). *Liderazgo directivo*: Lima Perú: USIL
- Alzamora, A. (2016). *Clima institucional y planeamiento estratégico en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para obtener el grado académico de docencia universitaria.
- Arias, F. (2010). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Algunos factores para su incremento*. UNAM. México: Mc Graw Hill.
- Albañil, C. (2015). *La Motivación*. Bogotá: Norma
- Bowers, K. y Taylor, F. (1938). *La motivación humana*. México D.F.: Trillas.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional* Caracas- Venezuela: Kapeluz.
- Blanch, J.; Espuny, M.; Duran, C.; Artiles, M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales, Fundamentos*. Editorial UOC. España, Barcelona.
- Boyatzis R. (2006). *Liderazgo Emocional*. Deusto, Barcelona.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. Nueva York: Wiley.
- Bravo, M.; Peiró, K. y Rodríguez, A. (1996). *Satisfacción laboral como conducta*. Bogotá: Norma
- Cardona, P. y García, P. (2004). *Liderazgo basado en competencias*. Nota técnica. Barcelona: IESE Publishing. New York: Wiley.

- Cardona, P. y Rey, C. (2008). *El liderazgo centrado en la misión: cómo lograr el liderazgo en toda la organización*. Barcelona: IESE.
- Carranza, N. (2016). *Clima institucional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria.
- Carrasco S. (2013) *Metodología de la Investigación Científica*. Sexta Edición. Lima-Perú: San Marcos
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I (2009). *Administración teoría, proceso y práctica*. (3ª ed.). Bogota. Colombia: McGrawHill.
- Correa, L. (2016). *Clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador*. Pontificia Universidad de Quito. Tesis para obtener el grado académico de maestra en docencia superior.
- Cuevas, C. E. Hidalgo, I. (2007). *Estilos directivos de la sociedad Peruana*: Lima. Universidad de Lima.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana-Unesco.
- Fischman, D. (2000). *Liderazgo transformacional*. Lima Perú: San Marcos.
- Flores, L. (1992). *Satisfacción laboral*. Lima Perú: Bruño.
- Fox, M. (1973). *El clima en la escuela*. México: Kapeluz.
- Galiani, M.(2016). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Nacional de Córdoba*. Universidad Nacional Universidad

Nacional del Rio Cuarto. Tesis para obtener el grado de maestro en docencia universitaria.

García, M. e Ibarra L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*.

García, M. (2014). *Clima Institución y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia*. Tesis para obtener el grado de maestro en docencia universitaria.

Garner H. (1993). *La Mente no Escolarizada*. Barcelona, Paidós.

Garner H. (2005) *Las Cincos Mentes del Futuro*. Kairos, Barcelona.

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2005) *Administración, un enfoque basado en competencias* (10ª Ed.). Mexico: Thomson editores.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1999). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. México.

Jaramillo, P. (2016) *“Relaciones humanas y comportamientos” “Viviendo en la visión”*. Colombia: Conferensista.

Kahr, L. (2014). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. México: Mc Graw Hill.

Litwin, M. y Stringer, T. (2007). *Teorías del clima institucional*. Bogotá: Norma.

Likert, R. (1975). *Teoría del comportamiento del ser humano*.

Manco, L. (2015). *Elementos que influyen en el clima institucional*. Lima-Perú: San Marcos.

Martinez, A. (2014). *Liderazgo y competencias directivas en época de crisis*. España: Paraninfo.

Marcelo, J. (2012). *El clima institucional*. Lima-Perú: San Marcos.

- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo. Lo que todo líder necesita saber*. Grupo Nelson. Tenesse. Estados Unidos.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Pearson.
- Mejia, E. (2014) *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Méndez, F. (2015). *Las relaciones interpersonales*. México: Mc Graw Hill.
- Minedu (2016). *El clima institucional*. Lima - Perú: Ministerio de educación.
- Montes, F. (2014). *El clima institucional y su influencia en la gestión*. México: Mc Graw Hill.
- Navarro, P. (2015). *Principios de administración y organización*. Lima: San Marcos.
- Netto, F. (2013). *Clima institucional*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Orres, J. (1997). *La hipótesis en la investigación científica*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Orbegoso, J. (2015). *El comportamiento de los seres humanos desde la Psicología industrial*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Peralta, M. y Santoimio, A. (2010). *El compromiso laboral*. Bogotá: Norma.
- Pérez (2015). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de contabilidad de la Universidad Nacional del Callao*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia superior.
- PRELAC (2015). *El cambio Social*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Prócel, M. (2016). *Las relaciones interpersonales en los seres humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Reyna, M. (2015). *El clima institucional*. Lima Perú: San Marcos.
- Robbins, J. y Judge. J (2009), *Satisfacción laboral*. México D.F.: Mc Graw Hill.

- Rojas, L. (2010). *El clima institucional en las instituciones educativas*. Lima –Perú: San Marcos.
- Robbins, J. (2004). *La motivación organizacional*. México, D.F.: Mc Graw Hill
- Ramos, T. (2015). *El clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali*. Universidad Santiago de Cali. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria.
- Rojas, J.A. (2014). *Clima institucional*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Ruíz, H. y Longinos, T. (2015). *La identidad de una empresa*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Sotomayor, D.(2013). *Satisfacción laboral. Una mirada al fondo*. Barcelona España: Océano.
- Suárez, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Asturias: La Fresneda.
- Supo, F. (2016). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia superior.
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Colombia: Programas educativos.
- Tagiuri, K. (1968). *Taxonomía de Tagiuri*. México D.F.: Trillas.
- Tarazona, G. (2014). *Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Valdivia, B. (2015). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Agraria de la Selva-Tingo María*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria.

Vargas, J. (2015). *La satisfacción laboral en el Perú: Lima Perú: San Marcos.*

Viñas, P. (2010). *El clima Institucional.* Barcelona: Océán

Zayas, O. (2009). *El líder del siglo XXI.* Lima: San Marcos.

## **VIII. Anexos**

### Anexo A. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017						
<b>Autora:</b> Lidia A. Díaz Saavedra						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos.</b> P1: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?</p> <p>P2: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?</p> <p>P3: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017</p> <p>OE3: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.</p> <p>H2: Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017..</p> <p>H3: Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de</p>	<b>Variable 1: Clima institucional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Liderazgo	Comportamiento Apoyo al cambio Empatía	1,2,3 3,5,6 7,8,9	Inadecuada [60 140>
			Motivación	Motivación interna Motivación externa Estrategias motivacionales	10,11,12 13,14,15 16,17,18	Adecuada [140 222>
			Compromiso	Identificación Cumplimiento de funciones Metas compartidas	19,20,21 22,23,24 25,26,27	Muy adecuada
			Reconocimiento	El elogio El respeto La oportunidad	28,29 30,31 32,33	[222 300]
			Trabajo en equipo	El interés Tareas compartidas Cumplimiento de funciones dentro del equipo	34,35 36,37 38,39	
			Cultura organizacional	Competencias Cumplimiento del reglamento interno Valores institucionales	40,41 42,43 44,45,46	
			Toma de decisión	Iniciativas Información Resultados	47,48 49,50 51,52,53	

<p>Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?</p> <p>P4: ¿Qué relación hay entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017?</p>	<p>educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017</p> <p>OE4: Determinar la relación entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.</p>	<p>educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017..</p> <p>H4: Existe una relación significativa entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.</p>	Satisfacción laboral	Reacción afectiva	54,55				
				Valoración del trabajo	56,57				
				Evaluación laboral	58,59,60				
			<b>Variable 2: Relaciones interpersonales</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
			Dimensión 1. Relaciones sociales	Alimentación balanceada Escolaridad apropiada Correcta formación del cerebro	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	<p>Buena [132 180]</p> <p>Regular [84 132&gt;</p> <p>Mala [36 84&gt;</p>			
Dimensión 2: Relaciones de comunicación	Relaciones laborales Libertad mental Pensamiento original Pensamiento divergente Pensamiento autónomo	10,11,12, 13,14,15,16,17,18							
Dimensión 3. Relaciones de autoconocimiento	Desarrollo psicológico .Clima afectivo Interacción social	19,20,21,22,23, 24,25,26 27							
Dimensión 4: Relaciones de límites	Autorrealización Autodeterminación Solidaridad Toma de decisiones	28,29,30,31.32 33.34.35.36.							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>NIVEL</b> Descriptivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica . Descriptiva.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 142 docentes</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Probabilístico</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 104 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Clima institucional</b> <b>Autora:</b> Lidia A. Díaz Saavedra</p> <p><b>Técnicas:</b> la encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Año: 2017 Monitoreo: A cada uno de la muestra Ámbito de Aplicación: Docentes de la Facultad de educación Forma de Administración: individual</p> <p><b>Variable 2: Relaciones interpersonales</b> <b>Autora:</b> Lidia A. Díaz Saavedra <b>Técnicas:</b> la encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Año: 2017 Monitoreo: A cada uno de la muestra Ámbito de Aplicación: Docentes de la Facultad de educación Forma de Administración: individual</p>	<p><b>An Análisis Descriptivo:</b> Permitirá evidenciar el comportamiento de la muestra en estudio, procediéndose:</p> <p>Codificar y tabular los datos. Organizar los datos en una base Interpretar los resultados.</p> <p><b>Análisis Inferencial:</b> Rho de Spearman.</p>

## Anexo B. Cuestionario

### Clima institucional

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para el variable clima institucional

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

<b>Clima institucional</b>					
<b>Dimensión 1: LIDERAZGO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. En la facultad me ajusto a las diversas situaciones y necesidades					
2. En la facultad trato adecuadamente a los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad					
3. En la facultad mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de las personas claves y de los intereses del equipo.					
4. Considero la realidad de la facultad antes de plantear los cambios posibles.					
5. Me implico en la realización de los grandes objetivos de la facultad					
6. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la facultad					
7. Comparto los sentimientos y necesidades de los demás					
8. Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad					
9. Logro que los colegas se entusiasman para realizar un trabajo					
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN</b>					
10. Tengo mucho interés de asistir a la facultad					

11. Me siento contento en laboral en la facultad					
12. Realizo mi trabajo con gusto en la facultad					
13. En la facultad mi otorgan premios por mi desempeño.					
14. En la facultad me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad					
15. En la facultad me otorgan becas para capacitarme					
16. Conozco los objetivos de la facultad					
17. Conozco las políticas que se han establecido en la facultad					
18. Ejecuto con entusiasmo las políticas de la facultad					
<b>DIMESIÓN 3: COMPROMISO</b>					
19. Me identifico con la misión y visión de la facultad					
20. Conozco con detalle los objetivos de la facultad					
21. Mantengo firme mi compromiso con la facultad.					
22. Cumpló con las funciones que se me asignan en la facultad					
23. Cumpló con los compromisos de la facultad					
24. Cumpló con lo establecido en el reglamento interno					
25. En la facultad conozco a donde quiero llegar.					
26. En la facultad trabajo en función a las metas establecidas					
27. En la institución soy responsable de mis actos					
<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>					
28. En la facultad me reconocen por los logros obtenidos					
29. En la facultad me consideran como docente importante					
30. En la facultad los estudiantes me respetan por mi trabajo					
31. En la facultad las autoridades y colegas me respetan					
32. En la facultad me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas					
33. En la facultad tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>					

34. La facultad se toma en cuenta con mucho interés para trabajar en equipo					
35. En la facultad toda actividad se realiza trabajando en equipo					
36. En la facultad a toda actividad se realiza en conjunto					
37. En la facultad en las tareas se realizan por áreas					
38. En el equipo cumplo con las actividades asignadas					
39. En mi área cumplo con las tareas que se me asignan					
<b>DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
40. La facultad me considera como docente competente para ejercer la carrera					
41. La facultad me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados					
42. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno					
43. Conozco mis responsabilidades y funciones.					
44. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los docentes de las áreas					
45. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la facultad					
46. Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo al que impactan y las autoridades.					
<b>DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN</b>					
47. En la facultad se toman decisiones en el nivel que deben tomarse					
48. Cuento con iniciativas para tomar decisiones asertivas					
49. En la facultad trato de obtener información antes de tomar una decisión					
50. En la facultad cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar decisión					
51. En la facultad las decisiones se toman en consenso y con					

buenos resultados					
52.En la facultad se respetan las decisiones tomadas en consenso					
53.En la facultad se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.					
<b>DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
54.En la facultad cuento con un ambiente agradable					
55. En la facultad me siento contento en realizar mi trabajo					
56.En la facultad existe mucho respeto entre todos los que trabajamos					
57.En la facultad valoran mucho mi trabajo					
58.En la facultad se evalúa el trabajo del personal con equidad					
59.En la facultad se monitorea el trabajo docente con mucho respeto					
60. En la facultad la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.					

Fuente: elaboración propia

## RELACIONES INTERPERSONALES

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para el variable clima institucional

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

<b>Relaciones interpersonales</b>					
<b>Dimensión 1: Relaciones sociales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Se considera amistoso y amable con sus colegas					
2. Considera que Ud. es una responsable					
3. Disfruta y está satisfecho de su trabajo					
4. Siente Ud. que la facultad. se caracteriza por poseer un ambiente agradable y cómodo.					
5. Se propone estándares de desempeño claro, desafiante y alcanzable					
6. Está dispuesto a participar en la toma de decisiones importantes para la institución educativa					
7. Coordinas la elaboración de los diferentes documentos de la facultad					
8. Participas de las reuniones aportando ideas					
9. Está siempre dispuesto a hacer sugerencias para mejorar la calidad o eficiencia del trabajo en la facultad					
<b>Dimensión 2: Relaciones de comunicación</b>					
10. Mantienes una buena comunicación con los colegas					
11. Aceptas propuestas para la planificación de su trabajo					
12. Las autoridades de la facultad te motivan a expresar sus opiniones e inquietudes					
13. Para solucionar las situaciones conflictivas con los colegas					

tratas de ponerte en su lugar					
14. Informas a las autoridades sobre cualquier desperdicio de materiales, energía, entre otros dentro o fuera del área de trabajo					
15. Contribuyes en las acciones y decisiones de las autoridades de la facultad					
16. Dialogas con los colegas antes de tomar decisiones					
17. Crees que los conflictos son necesarios en la facultad para surgen líderes					
18. Tienes la capacidad para solucionar las diferencias sin profundizar los conflictos					
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES DE AUTOCONOCIMIENTO</b>					
19. Estas satisfecho con tu desempeño laboral					
20. Sientes orgulloso a la facultad a la que perteneces					
21. Estas contento de formar parte del equipo de trabajo					
22. Crees que en la facultad existe un ambiente agradable y cómodo					
23. Cumples con los compromisos que asumes dentro de la facultad					
24. Interesas por asistir a las reuniones de trabajo que se realizan en la facultad					
25. Consideras que los docentes en la facultad se apoyan mutuamente					
26. Cuando tienes problemas de cualquier tipo los compartes con los compañeros de trabajo					
27. Crees que las autoridades y los docentes pueden considerarse buenos compañeros.					
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES DE LÍMITES</b>					
28. Existe respeto en la relación con sus colegas					

29.Existe buenas relaciones interpersonales entre Ud y sus colegas					
30.Los docentes nuevos son fácilmente aceptados por los colegas antiguos					
31.Los docentes de la facultad se simpatizan entre si					
32.Desarrollas los trabajos universitarios con entusiasmo					
33.Sientes compromiso con el trabajo que realizas en la facultad					
34.Tienes altas expectativas del desempeño frente a los estudiantes					
35.Sientes que eres un docente competente					
36.Sientes bien con la forma de manejo de conflictos en la facultad.					

Fuente: elaboración propia

## Anexo C. Prueba piloto

### Variable 1: Clima institucional

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	60

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	176,70	394,010	,381	,867
C2	176,70	397,803	,248	,869
C3	176,67	391,402	,577	,865
C4	176,70	394,010	,381	,867
C5	176,70	389,252	,454	,866
C6	177,03	399,275	,195	,870
C7	175,87	399,292	,278	,868
C8	176,03	387,964	,516	,865
C9	176,80	395,959	,352	,867
C10	176,50	385,914	,664	,863
C11	176,70	394,010	,381	,867
C12	176,67	413,264	-,112	,873
C13	176,30	391,321	,422	,866
C14	176,57	399,978	,411	,867
C15	177,10	404,369	,120	,871
C16	177,10	408,300	,055	,871
C17	177,37	408,102	,055	,871
C18	176,70	394,010	,381	,867
C19	176,97	419,344	-,244	,876
C20	177,07	406,202	,103	,871
C21	176,70	394,010	,381	,867
C22	176,40	407,214	,077	,871
C23	176,37	391,964	,382	,867

C24	176,83	388,075	,601	,864
C25	176,77	399,495	,253	,869
C26	176,40	385,834	,448	,865
C27	176,47	397,430	,317	,868
C28	176,70	394,010	,381	,867
C29	176,97	398,723	,391	,867
C30	177,17	394,557	,469	,866
C31	176,63	384,309	,573	,864
C32	176,07	399,857	,194	,870
C33	177,03	416,447	-,186	,875
C34	176,50	392,603	,309	,868
C35	176,67	399,609	,205	,870
C36	177,00	401,586	,284	,868
C37	177,23	409,220	,010	,872
C38	176,50	381,086	,468	,865
C39	176,53	382,671	,633	,863
C40	177,30	410,286	-,016	,872
C41	176,60	398,938	,278	,868
C42	176,97	387,482	,559	,864
C43	177,50	396,397	,255	,869
C44	176,63	384,240	,379	,867
C45	176,47	399,016	,319	,868
C46	176,83	412,833	-,093	,873
C47	177,67	399,609	,186	,870
C48	177,30	405,734	,090	,871
C49	176,60	405,352	,121	,870
C50	177,27	407,651	,046	,872
C51	176,33	392,161	,515	,865
C52	176,73	385,237	,594	,864
C53	176,80	394,234	,513	,866
C54	177,27	409,099	,016	,872
C55	176,80	392,510	,509	,866
C56	176,93	407,513	,060	,871
C57	176,87	391,430	,546	,865
C58	176,70	394,010	,381	,867
C59	176,57	402,875	,189	,870
C60	176,93	392,892	,508	,866

**Variable 2: Relaciones interpersonales**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	36

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
R1	99,22	154,087	,362	,772
R2	99,04	156,589	,169	,779
R3	98,87	155,028	,261	,775
R4	99,57	159,802	,118	,780
R5	99,09	164,538	-,109	,790
R6	98,91	151,356	,334	,772
R7	98,74	161,565	,007	,785
R8	99,39	157,431	,172	,779
R9	98,91	152,992	,213	,779
R10	99,17	150,241	,440	,768
R11	99,22	153,723	,379	,771
R12	98,91	158,447	,140	,780
R13	99,00	156,545	,208	,777
R14	99,04	150,589	,424	,768
R15	98,52	149,352	,543	,764
R16	99,30	151,040	,349	,771
R17	98,96	158,407	,137	,780
R18	99,30	155,858	,239	,776
R19	99,04	147,498	,465	,765
R20	98,96	161,680	-,009	,787
R21	99,09	154,628	,331	,773
R22	99,52	154,170	,408	,771
R23	99,26	146,111	,491	,764
R24	98,91	151,628	,434	,769
R25	98,87	159,664	,078	,783
R26	99,04	149,316	,559	,764
R27	99,22	150,178	,549	,765

R28	98,96	148,862	,468	,766
R29	99,43	150,166	,393	,769
R30	99,00	164,364	-,100	,792
R31	99,00	150,364	,343	,771
R32	99,39	151,158	,487	,767
R33	99,22	159,269	,102	,781
R34	99,00	164,091	-,093	,788
R35	98,65	155,964	,192	,778
R36	99,22	155,087	,276	,775

## Anexo D. Base de datos

N°	Liderazgo	Motivación	Compromiso	Reconocimiento	Trabajo En equipo	Cultura organizacional	Toma de decisiones	satisfacción	clima	Sociales	Comunicación	Autoconocimiento	limites	Relaciones
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	30	20	29	90
	18	20	20	14	13	16	16	16	133	18	21	19	18	79
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	30	26	29	104
	25	26	28	18	15	18	20	18	168	28	28	15	28	92
	35	24	32	21	16	20	27	21	196	28	28	21	28	93
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	32	29	99
	32	32	28	14	13	15	16	18	168	23	23	26	23	109
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	33	29	104
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	33	29	105
	37	31	31	22	14	14	16	15	180	22	22	32	22	104
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	32	29	108
	31	32	30	15	22	23	20	24	197	31	31	24	31	109
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	28	29	118
	30	33	30	13	21	24	20	23	194	32	32	26	32	111
	27	25	32	21	16	20	27	21	189	28	28	26	28	115
	27	30	29	21	20	20	22	27	196	25	25	30	25	106
	23	31	26	18	19	23	19	21	180	24	24	34	24	115
	27	26	32	15	22	20	25	18	185	26	26	30	26	109
	32	30	28	20	18	24	20	25	197	27	27	30	27	108
	39	33	33	21	13	24	23	20	206	28	28	29	28	114
	29	25	29	19	23	22	20	21	188	29	29	31	29	102
	21	18	22	13	12	16	14	16	132	21	21	21	21	80
	18	20	21	14	12	16	16	17	134	18	18	19	18	79
	22	22	22	13	12	16	16	16	139	20	20	20	20	79
	26	27	26	19	15	18	20	18	169	28	28	18	28	96
	35	25	32	21	16	20	27	21	197	28	28	22	28	96
	29	25	29	19	23	22	19	21	187	29	29	21	29	97
	32	32	28	15	13	15	16	18	169	24	24	26	24	110

	33	34	22	21	18	20	16	21	18 5	22	22	31	22	105
	30	31	25	21	18	22	22	26	19 5	27	27	29	27	114
	37	31	31	22	14	14	16	17	18 2	22	22	32	22	104
	23	28	25	15	18	20	24	20	17 3	29	29	23	29	106
	31	32	30	15	22	23	20	24	19 7	31	31	23	31	108
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	29	28	29	118
	30	33	30	13	21	24	20	23	19 4	32	32	26	32	111
	27	23	32	21	16	20	27	22	18 8	28	28	25	28	114
	27	30	28	21	20	20	23	27	19 6	25	25	30	25	105
	23	31	26	18	19	23	19	21	18 0	24	24	34	24	114
	28	25	32	15	22	20	26	18	18 6	26	26	30	26	108
	33	30	28	20	18	24	20	25	19 8	27	27	30	27	107
	39	33	33	21	13	24	23	20	20 6	28	28	29	28	113
	36	34	24	21	20	20	22	27	20 4	25	25	29	25	101
	30	21	29	23	12	21	24	21	18 1	27	27	29	27	114
	20	21	21	13	12	16	14	16	13 3	21	21	19	21	80
	20	23	20	13	12	16	16	16	13 6	18	18	21	18	79
	22	22	21	13	12	16	15	16	13 7	20	20	20	20	79
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	29	30	29	90
	35	24	32	21	16	20	27	21	19 6	28	28	24	28	93
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	29	30	29	87
	32	32	28	14	13	15	16	18	16 8	23	23	32	23	109
	33	34	22	21	18	20	16	19	18 3	22	22	24	22	105
	30	31	25	21	18	22	22	26	19 5	27	27	27	27	114
	37	31	31	22	14	14	16	15	18 0	22	23	23	22	104
	23	27	25	15	18	20	23	20	17 1	29	24	24	29	106
	31	32	30	15	22	23	20	24	19 7	31	27	27	31	108
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	30	29	118
	30	33	30	13	21	24	20	23	19 4	32	28	28	32	111
	20	17	22	13	12	16	14	16	13 0	21	19	19	21	80
	18	20	20	13	12	16	16	16	13 1	18	21	21	18	79
	21	22	21	14	12	16	15	16	13 7	20	20	20	20	79

	25	26	28	18	15	18	20	18	16 8	28	20	20	28	92
	35	25	32	21	16	20	27	21	19 7	28	24	24	28	93
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	30	27	91
	30	32	28	15	13	15	16	18	16 7	23	32	32	28	109
	33	34	22	21	18	20	16	19	18 3	22	24	24	28	105
	30	31	25	21	18	22	22	26	19 5	27	27	27	31	114
	37	31	31	22	14	14	16	15	18 0	22	23	23	27	104
	23	28	26	16	18	20	23	20	17 4	29	24	24	30	106
	31	32	30	15	22	23	20	24	19 7	31	27	27	27	108
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	30	31	118
	30	33	30	13	21	24	20	23	19 4	32	28	28	25	111
	27	25	32	21	16	20	27	21	18 9	28	30	30	31	114
	27	30	28	21	20	20	22	27	19 5	25	27	27	23	105
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	30	27	104
	27	26	32	15	22	20	25	18	18 5	26	25	25	27	108
	32	31	28	20	18	24	20	25	19 8	27	23	23	27	107
	39	33	33	21	13	24	23	20	20 6	28	30	30	26	113
	36	34	25	21	20	20	22	27	20 5	25	27	27	20	101
	20	19	22	13	12	16	14	16	13 2	21	19	19	19	80
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	30	27	102
	20	19	21	13	12	16	14	16	13 1	21	19	19	19	80
	18	21	20	13	12	16	16	16	13 2	18	21	21	21	79
	21	22	22	13	12	16	15	16	13 7	20	20	20	19	79
	25	27	26	18	15	18	20	18	16 7	28	20	20	29	92
	35	24	32	21	16	20	27	21	19 6	28	24	24	20	93
	25	21	31	20	16	20	27	20	18 0	28	25	25	28	111
	32	32	28	14	13	15	16	18	16 8	23	32	32	28	109
	33	34	22	21	18	20	16	19	18 3	22	24	24	28	105
	30	31	25	21	18	22	22	26	19 5	27	27	27	31	114
	37	31	31	22	14	14	16	15	18 0	22	23	23	27	104
	23	27	25	15	18	20	23	20	17 1	29	24	24	30	106
	31	32	30	15	22	23	20	24	19 7	31	27	27	27	108

	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	28	31	118
	20	17	21	13	12	16	14	16	12 9	21	19	21	19	80
	18	19	20	13	12	16	16	16	13 0	18	21	19	21	79
	21	22	21	13	12	16	15	16	13 6	20	20	20	19	79
	25	26	26	18	15	18	20	18	16 6	28	20	15	29	92
	35	24	32	21	16	20	27	21	19 6	28	24	21	20	93
	29	25	29	19	23	22	19	21	18 7	29	30	28	27	98
	32	32	28	14	13	15	16	18	16 8	23	32	26	28	109
	33	34	22	21	18	20	16	19	18 3	22	24	31	28	105
	30	31	25	21	18	22	22	26	19 5	27	27	29	31	114
	37	31	31	22	14	14	16	15	18 0	22	23	32	27	104
	23	27	25	15	18	20	23	20	17 1	29	24	23	30	106

## Anexo E. Artículo científico

### **Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017-**

AUTOR: Br Lidia Amanda Diaz Saavedra

**Lidiadiaz29@hotmail.com**

Asesor: Dr. Mitchaell Alarcón Diaz

Escuela de Posgrado de la UCV

#### **RESUMEN**

La investigación muestra la síntesis del trabajo titulada Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. La investigación se basó en las teorías de Rojas (2014), el clima institucional, y la teoría de Beiza (2012).

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. El tipo de estudio es básica y el diseño de la investigación es no experimental. Para seleccionar la muestra se empleó el método probabilístico, siendo la muestra de 104 docentes de la facultad de educación. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el paquete estadístico SPSS22.

La investigación arribó a la siguiente conclusión: existe una correlación moderada ( $r_s=0,526$ ) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. Esto confirmó que comprobó la hipótesis general del estudio.

*Palabras claves:* clima institucional, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales, relaciones sociales y comunicación.

### **ABSTRACT**

The research shows the synthesis of the work entitled Institutional climate and interpersonal relations in the teachers of the Faculty of Education of the National University José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

The general objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and interpersonal relationships in the faculty of education at the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2017. The type of study is basic and the design of the research is not experimental. To select the sample, the probabilistic method was used, being the sample of 104 teachers of the faculty of education. The processing of the data was done using the statistical package SPSS22.

The research arrived at the following conclusion: there is a moderate correlation ( $r_s = 0.526$ ) between the institutional climate and interpersonal relations in the teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2017. This confirmed that it tested the hypothesis general of the study.

Key words: *institutional climate, leadership, motivation and interpersonal relationships, social relations and communication.*

### **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación, titulado “Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017”, es un informe detallado, que profundiza sobre conocimientos teóricos sobre clima institucional que se basó en la teoría de Rojas (2014), quién, definió que el clima institucional como la característica que se consideran en una institución, en donde influyen rasgos de conducta y actitudes de las personas que se interrelacionan entre ellas. Se considera clima saludable cuando los integrantes actúan bien generando un ambiente agradable y la productividad mejora (p.12), y para la variable relaciones interpersonales se basó en la teoría de Beiza (2012), quién definió que las relaciones interpersonales son las

interacciones que se dan entre dos o más personas dentro de un contexto empresarial u organizacional y se encuentran reguladas por las leyes, normas, y reglamentos de la interacción social (p.17). Para el desarrollo de la investigación, se recurrió a fuentes donde se pueda observar estas variables estudiadas, llamados antecedentes. Estos están divididos en internacionales y nacionales. Por parte de las internacionales, Ramos (2015), en la tesis titulada El clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. Universidad Santiago de Cali. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria. El propósito principal del trabajo fue hallar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. El diseño de la tesis fue descriptivo correlacional. El tipo de estudio es básica. Consideró como muestra a 80 docentes, a quienes aplicó un cuestionario que se graduó en la escala de Likert y ahí con el apoyo del SPSS22 se generó los resultados y por último llegó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional fue el nivel adecuado con el 75% del total y el nivel de las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 80% del total. En la parte inferencia: existe una moderada correlación ( $r=0,775$ ) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. Con respecto a las nacionales, Tarazona (2014), en la tesis titulada Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. El objetivo general de la tesis fue hallar la asociación entre Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El diseño de la tesis fue el no experimental y de tipo básica de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 80 trabajadores. El instrumentó que utilizó fueron los cuestionarios para cada una de las variables. Luego de aplicar los instrumentos que permitieron recoger la información pertinente y con el apoyo del SPSS22 arribó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional alcanzó el nivel adecuado con el 65%, el nivel muy adecuado con el 30% y el nivel inadecuado con el 5%, según la opinión de los trabajadores. Asimismo existe una asociación moderada ( $r_s=0,563$ ) entre clima institucional y relaciones humanas en los

trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación, es de enfoque cuantitativo y de naturaleza cuantitativa no experimental, de tipo básica y se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017. La población de docentes fue de 142 en toda la facultad de educación. La muestra estuvo constituida por 104 docentes de la facultad. El tipo de muestreo es probabilística, porque tiene la finalidad de extender y generalizar las conclusiones de la tesis. El análisis del cuestionario es de poca dificultad y requieren solo marcar la respuesta en base a una escala de Likert. La presente investigación presenta dos variables: la variable clima institucional y la variable relaciones interpersonales. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron graduadas en la escala politómica. La validez de los instrumentos de la investigación es a juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento fue aplicada con una muestra piloto de 30 docentes y fue analizada a través del Alfa de Cronbach que nos dio un resultado de 0,870 y 0,780 respectivamente

### **RESULTADOS**

Los resultados que un grupo del 6,7% (7) de los docentes afirman que el clima institucional en la Facultad de educación se encuentra en el nivel muy adecuado, este resultado es preocupante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 16,3% (17) de los docentes señalan que el clima institucional se ubican en el nivel adecuado y el 76,9% (80) lo ubican en el nivel inadecuado. De los resultados obtenidos se deduce que el clima institucional según los docentes lo ubican en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben el clima institucional es hostil y desfavorable pero hay un porcentaje mínimo que lo considera muy adecuado al clima institucional. Asimismo para la

variable relaciones interpersonales se muestra que un grupo del 6,7% (7) de los docentes afirman que las relaciones interpersonales en la Facultad de educación se encuentra en el nivel buena, este resultado es alarmante para las autoridades y docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Otro grupo del 26,9%(28) de los docentes afirman que las relaciones interpersonales se ubican en el nivel regular y el 66,3% (69) lo ubican en el nivel mala. De los resultados obtenidos se deduce que las relaciones interpersonales según los docentes lo ubican en el nivel mala, lo cual indica que gran cantidad de los docentes perciben que las relaciones interpersonales son desfavorable. En cuanto a la parte inferencial se tiene que: existe una correlación moderada (0,526) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

## DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue la relación entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017; para lograr el objetivo se basó para la variable clima institucional en las teorías de Rojas (2014), el clima institucional son las cualidades que lo caracteriza el ambiente de un trabajo que se percibe por los actores y se manifiesta en el comportamiento (p.12). y la variable relaciones interpersonales en la teoría de Beiza (2012), definió que las relaciones interpersonales son las interacciones que se dan entre dos o más personas dentro de un contexto empresarial u organizacional y se encuentran reguladas por las leyes, normas, y reglamentos de la interacción social. A través de las relaciones interpersonales se pretenden alcanzar ciertos objetivos que son primordiales para el desarrollo de la sociedad y la mayoría de las metas se encuentran implícitas por la manera de entablar lazos con otros miembros. (p.17).

Con respecto a la hipótesis general, se encontró que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de

la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho: 0,526, la correlación es moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esta investigación es similar a la investigación de García (2014), quién arribó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional alcanzó el 60% el nivel bueno, el 24% el nivel regular y el malo con el 16% del total. Asimismo existe una alta correlación ( $r=0,875$ ) entre el clima Institucional y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia. La investigación es similar por la variable clima institucional y cuyas conclusiones sirvieron para contrastar con las conclusiones del presente estudio.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se halló que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho: 0,589 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Este hallazgo se valida ante lo hallado por Ramos (2015), quién llegó a las siguientes conclusiones: el nivel del clima institucional fue el nivel adecuado con el 75% del total y el nivel de las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 80% del total. En la parte inferencia: existe una moderada correlación ( $r=0,775$ ) entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. La tesis es similar por las dos variables que son los mismos a las variables del presente estudio y cuyas conclusiones sirvieron en la parte de la discusión.

Con respecto a la hipótesis específica dos, se encontró que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho 0,579 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Este resultado se inscribe en la línea de trabajo desarrollada por Tarazona (2014), al abordar el estudio logró arribar a las siguientes conclusiones: Asimismo existe una asociación moderada ( $rs=0,563$ ) entre clima institucional y relaciones

humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación es similar por el variable clima institucional y cuyo aporte fue para comparar con las conclusiones del presente trabajo.

En relación a la hipótesis específica tres, se halló que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,431 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral)-Este. Sobre esta base empírica hallado, un estudio similar realizado por en Ecuador por Correa (2016), quién encontró las siguientes conclusiones: el clima institucional alcanzó el nivel adecuado con el 65%, el nivel muy adecuado con el 20% y el nivel inadecuado con el 15%. Además se demostró que existe una moderada correlación ( $r=0,621$ ) entre el clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador. La tesis es similar por la variable clima institucional y su aporte fue muy valioso para el enriquecimiento del presente estudio.

En relación a la hipótesis específica cuatro, se halló que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,410 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). En términos parecidos Supo (2016), quién logró arribó a las siguientes conclusiones: las relaciones interpersonales alcanzó el nivel buena con el 76%, el nivel regular con el 10% y el nivel malo con el 14% del total. Por otro lado, existe una asociación moderada (0,564) entre el clima organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Privada del Valle.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados estadísticos demuestran que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión,

2017, encontrándose una correlación de rho: 0,526, la correlación es moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirmó que comprobó la hipótesis general del estudio. Los resultados estadísticos demuestran que sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones sociales en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho: 0,589 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirmó que comprobó la hipótesis específica 1 del estudio. Los resultados estadísticos demuestran sí existe relación positiva moderada entre el clima institucional y relaciones de comunicación en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, encontrándose una correlación de rho 0,579 correlación moderada, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirmó que comprobó la hipótesis específica 2 del estudio. Los resultados estadísticos demuestran que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de autoconocimiento en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,431 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirmó que comprobó la hipótesis específica 3 del estudio. Los resultados estadísticos demuestran que sí existe relación positiva débil entre el clima institucional y relaciones de límites en los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017, hallándose una correlación de rho 0,410 correlación débil, con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto confirmó que comprobó la hipótesis específica 4 del estudio.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional* Caracas- Venezuela: Kapeluz.

Correa, L. (2016). *Clima institucional y toma de decisiones en los docentes de la Universidad Central del Ecuador*. Pontificia Universidad de Quito. Tesis para obtener el grado académico de maestra en docencia superior.

García. M. (2014). *Clima Institución y relaciones humanas en los docentes de la Universidad Pedro Santiago de Valdivia*. Tesis para obtener el grado de maestro en docencia universitaria.

Ramos, T. (2015). El clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad del Valle Cali. Universidad Santiago de Cali. Tesis para obtener el grado académico de maestro en docencia universitaria.

Rojas, J.A. (2014). *Clima institucional*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Tarazona, G. (2014). *Clima institucional y relaciones humanas en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

## **RECONOCIMIENTOS**

A los encargados y a la docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

## **DECLARACIÓN JURADA**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Lidia Amanda Díaz Saavedra, identificada con DNI N° 21869631 estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis denominada “Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de enero del 2018.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. N° 21869631

Lidia Amanda Diaz Saavedra

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

---

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
	Si		No		Si		No		Si	No		
<b>Dimensión 1: LIDERAZGO</b>												
1. En la facultad me ajusto a las diversas situaciones y necesidades.	/				/				/			
2. En la facultad trato adecuadamente a los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad.	/				/				/			
3. En la facultad mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de las personas claves y de los intereses del equipo.	/				/				/			
4. Considero la realidad de la facultad antes de plantear los cambios posibles.	/				/				/			
5. Me implico en la realización de los grandes objetivos de la facultad.	/				/				/			
6. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la facultad.	/				/				/			
7. Comparto los sentimientos y necesidades de los demás	/				/				/			
8. Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad.	/				/				/			

9. Logro que los colegas se entusiasmen para realizar un trabajo.	/	/	/	/	/
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN</b>					
10. Tengo mucho interés de asistir a la facultad.	/	/	/	/	/
11. Me siento contento en laborar en la facultad.	/	/	/	/	/
12. Realizo mi trabajo con gusto en la facultad.	/	/	/	/	/
13. En la facultad me otorgan premios por mi desempeño.	/	/	/	/	/
14. En la facultad me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad.	/	/	/	/	/
15. En la facultad me otorgan becas para capacitarme.	/	/	/	/	/
16. Conozco los objetivos de la facultad.	/	/	/	/	/
17. Conozco las políticas que se han establecido en la facultad.	/	/	/	/	/
18. Ejecuto con entusiasmo las políticas de la facultad.	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>					
19. Me identifico con la misión y visión de la facultad.	/	/	/	/	/
20. Conozco con detalle los objetivos de la facultad.	/	/	/	/	/

21. Mantengo firme mi compromiso con la facultad.	<input checked="" type="checkbox"/>				
22. Cumplo con las funciones que se me asignan en la facultad.	<input checked="" type="checkbox"/>				
23. Cumplo con los compromisos de la facultad.	<input checked="" type="checkbox"/>				
24. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.	<input checked="" type="checkbox"/>				
25. En la facultad conozco a donde quiero llegar.	<input checked="" type="checkbox"/>				
26. En la facultad trabajo en función a las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
27. En la institución soy responsable de mis actos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>					
28. En la facultad me reconocen por los logros obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
29. En la facultad me consideran como docente importante.	<input checked="" type="checkbox"/>				
30. En la facultad los estudiantes me respetan por mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
31. En la facultad las autoridades y colegas me respetan.	<input checked="" type="checkbox"/>				
32. En la facultad me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>				





53. En la facultad se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
54. En la facultad cuento con un ambiente agradable.	/	/	/	/	/	/
55. En la facultad me siento contento en realizar mi trabajo.	/	/	/	/	/	/
56. En la facultad existe mucho respeto entre todos los que trabajamos.	/	/	/	/	/	/
57. En la facultad valoran mucho mi trabajo.	/	/	/	/	/	/
58. En la facultad se evalúa el trabajo del personal con equidad.	/	/	/	/	/	/
59. En la facultad se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.	/	/	/	/	/	/
60. En la facultad la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mitchell Álvarez Díaz      DNI: 09728070

Especialidad del validador: Docente

11 de 11 del 2017

  
Firma del Evidente Informante

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Relaciones sociales</b>							
1. Se considera amistoso y amable con sus colegas.	/		/		/		
2. Considera que Ud. es una persona responsable.	/		/		/		
3. Disfruta y está satisfecho de su trabajo.	/		/		/		
4. Siente Ud. que la facultad se caracteriza por poseer un ambiente agradable y cómodo.	/		/		/		
5. Se propone estándares de desempeño claro, desafiante y alcanzable.	/		/		/		
6. Está dispuesto a participar en la toma de decisiones importantes para la facultad.	/		/		/		
7. Coordina la elaboración de los diferentes documentos de la facultad.	/		/		/		
8. Participas de las reuniones aportando ideas.	/		/		/		
9. Está siempre dispuesto a hacer sugerencias para mejorar la calidad o eficiencia del trabajo en la facultad.	/		/		/		

<b>Dimensión 2: Relaciones de comunicación</b>						
10. Mantienes una buena comunicación con los colegas.	/	/	/	/	/	/
11. Aceptas propuestas para la planificación de su trabajo.	/	/	/	/	/	/
12. Las autoridades de la facultad te motivan a expresar sus opiniones e inquietudes.	/	/	/	/	/	/
13. Para solucionar las situaciones conflictivas con los colegas tratas de ponerte en su lugar.	/	/	/	/	/	/
14. Informas a las autoridades sobre cualquier desperdicio de materiales, energía, entre otros dentro o fuera del área de trabajo.	/	/	/	/	/	/
15. Contribuyes en las acciones y decisiones de las autoridades de la facultad.	/	/	/	/	/	/
16. Dialogas con los colegas antes de tomar decisiones.	/	/	/	/	/	/
17. Crees que los conflictos son necesarios en la facultad para hacer surgir líderes.	/	/	/	/	/	/
18. Tienes la capacidad para solucionar las diferencias sin profundizar los conflictos.	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES DE AUTOCONOCIMIENTO</b>						
19. Estas satisfecho con tu desempeño laboral.	/	/	/	/	/	/

20. Sientes orgulloso a la facultad a la que perteneces.	/		/		/		/	
21. Estas contento de formar parte del equipo de trabajo.	/		/		/		/	
22. Crees que en la facultad existe un ambiente agradable y cómodo.	/		/		/		/	
23. Cumples con los compromisos que asumes dentro de la facultad.	/		/		/		/	
24. Te interesas por asistir a las reuniones de trabajo que se realizan en la facultad.	/		/		/		/	
25. Consideras que los docentes en la facultad se apoyan mutuamente.	/		/		/		/	
26. Cuando tienes problemas de cualquier tipo los compartes con los compañeros de trabajo.	/		/		/		/	
27. Crees que las autoridades y los docentes pueden considerarse buenos compañeros.	/		/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES DE LÍMITES</b>								
28. Existe respeto en la relación con sus colegas.	/		/		/		/	
29. Existe buenas relaciones interpersonales entre Ud. y sus colegas.	/		/		/		/	
30. Los docentes nuevos son fácilmente aceptados por los colegas antiguos.	/		/		/		/	

31. Los docentes de la facultad se simpatizan entre sí.	/	/	/	/	/
32. Desarrollas los trabajos universitarios con entusiasmo.	/	/	/	/	/
33. Sientes compromiso con el trabajo que realizas en la facultad.	/	/	/	/	/
34. Tienes altas expectativas del desempeño frente a los estudiantes.	/	/	/	/	/
35. Sientes que eres un docente competente.	/	/	/	/	/
36. Te sientes bien con la forma de manejo de conflictos en la facultad.	/	/	/	/	/

Fuente: elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se exite suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. F. H. Kell Alfonso Díaz DNI: 89928050

Especialidad del validador: .....

..... de ..... del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Firma del Experto Informante.**



17. Conozco las políticas que se han establecido en la facultad.	✓		✓		✓	
18. Ejecuto con entusiasmo las políticas de la facultad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>						
19. Me identifico con la misión y visión de la facultad.	✓		✓		✓	
20. Conozco con detalle los objetivos de la facultad.	✓		✓		✓	
21. Mantengo firme mi compromiso con la facultad.	✓		✓		✓	
22. Cumplo con las funciones que se me asignan en la facultad.	✓		✓		✓	
23. Cumplo con los compromisos de la facultad.	✓		✓		✓	
24. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.	✓		✓		✓	
25. En la facultad conozco a donde quiero llegar.	✓		✓		✓	
26. En la facultad trabajo en función a las metas establecidas.	✓		✓		✓	
27. En la institución soy responsable de mis actos.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>						
28. En la facultad me reconocen por los logros obtenidos.	✓		✓		✓	
29. En la facultad me consideran como docente importante.	✓		✓		✓	
30. En la facultad los estudiantes me respetan por mi trabajo.	✓		✓		✓	
31. En la facultad las autoridades y colegas me respetan.	✓		✓		✓	
32. En la facultad me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.	✓		✓		✓	
33. En la facultad tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
34. La facultad toma en cuenta con mucho interés para trabajar en equipo.	✓		✓		✓	
35. En la facultad toda actividad se realiza trabajando en equipo.	✓		✓		✓	
36. En la facultad toda actividad se realiza en conjunto.	✓		✓		✓	
37. En la facultad las tareas se realizan por áreas.	✓		✓		✓	
38. En el equipo cumplo con las actividades asignadas.	✓		✓		✓	
39. En mi área cumplo con las tareas que se me asignan.	✓		✓		✓	

<b>DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
40. La facultad me considera como docente competente para ejercer la carrera.	✓		✓	
41. La facultad me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados.	✓		✓	
42. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.	✓		✓	
43. Conozco mis responsabilidades y funciones.	✓		✓	
44. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los docentes de las áreas.	✓		✓	
45. Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre los docentes de la facultad.	✓		✓	
46. Las metas organizacionales se establecen entre el equipo de trabajo al que impactan y las autoridades.	✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 7: TOMA DE DECISIÓN</b>				
47. En la facultad se toman decisiones en el nivel que deben tomarse.	✓		✓	
48. Cuento con iniciativas para tomar decisiones asertivas.	✓		✓	
49. En la facultad trato de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓	
50. En la facultad cuando se conoce un tema problema primero se busca información antes de tomar decisión.	✓		✓	
51. En la facultad las decisiones se toman en consenso y con buenos resultados.	✓		✓	
52. En la facultad se respetan las decisiones tomadas en consenso.	✓		✓	
53. En la facultad se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.	✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL</b>				
54. En la facultad cuento con un ambiente agradable.	✓		✓	
55. En la facultad me siento contento en realizar mi trabajo.	✓		✓	
56. En la facultad existe mucho respeto entre todos los que	✓		✓	

trabajamos.					
57. En la facultad valoran mucho mi trabajo.	✓		✓		
58. En la facultad se evalúa el trabajo del personal con equidad.	✓		✓		
59. En la facultad se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.	✓		✓		
60. En la facultad la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.	✓		✓		

Fuente: elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

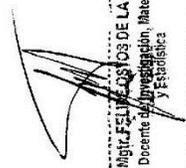
Apellidos y nombres del juez validador: Dir/ Mg: Felipe OSTOS DE LA CRUZ    DNI: 06678222

Especialidad del validador: Docente de Investigación de UCV - UNMSM

17 de Diciembre del 2018

**\*Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**\*Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**\*Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ  
 Docente de Investigación, Matemática y Estadística

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Relaciones sociales</b>							
1. Se considera amistoso y amable con sus colegas.	✓		✓		✓		
2. Considera que Ud. es una persona responsable.	✓		✓		✓		
3. Disfruta y está satisfecho de su trabajo.	✓		✓		✓		
4. Siente Ud. que la facultad se caracteriza por poseer un ambiente agradable y cómodo.	✓		✓		✓		
5. Se propone estándares de desempeño claro, desafiante y alcanzable.	✓		✓		✓		
6. Está dispuesto a participar en la toma de decisiones importantes para la facultad.	✓		✓		✓		
7. Coordinas la elaboración de los diferentes documentos de la facultad.	✓		✓		✓		
8. Participas de las reuniones aportando ideas.	✓		✓		✓		
9. Está siempre dispuesto a hacer sugerencias para mejorar la calidad o eficiencia del trabajo en la facultad.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Relaciones de comunicación</b>							
10. Mantienes una buena comunicación con los colegas.	✓		✓		✓		
11. Aceptas propuestas para la planificación de su trabajo.	✓		✓		✓		
12. Las autoridades de la facultad te motivan a expresar sus opiniones e inquietudes.	✓		✓		✓		
13. Para solucionar las situaciones conflictivas con los colegas tratas de ponerle en su lugar.	✓		✓		✓		
14. Informas a las autoridades sobre cualquier desperdicio de materiales, energía, entre otros dentro o fuera del área de trabajo.	✓		✓		✓		
15. Contribuyes en las acciones y decisiones de las	✓		✓		✓		



estudiantes.	✓	✓	✓	✓
35. Sientes que eres un docente competente.	✓	✓	✓	✓
36. Te sientes bien con la forma de manejo de conflictos en la facultad.	✓	✓	✓	✓

Fuente: elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: Docente de Investigación UCU - UNALSA

17 de DICIEMBRE del 2018

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ.  
Docente de Investigación, Matemática y Estadística

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA INSTITUCIONAL**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: LIDERAZGO</b>						
1. En la facultad me ajusto a las diversas situaciones y necesidades.	/		/		/		
2. En la facultad trato adecuadamente a los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad.	/		/		/		
3. En la facultad mantengo equilibrio en las reuniones ante las opiniones de las personas claves y de los intereses del equipo.	/		/		/		
4. Considero la realidad de la facultad antes de plantear los cambios posibles.	/		/		/		
5. Me implico en la realización de los grandes objetivos de la facultad.	/		/		/		
6. Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la facultad.	/		/		/		
7. Comparto los sentimientos y necesidades de los demás	/		/		/		
8. Animo a desarrollar los trabajos con mucha responsabilidad.	/		/		/		

9. Logro que los colegas se entusiasmen para realizar un trabajo.	/		/		/	
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN</b>						
10. Tengo mucho interés de asistir a la facultad.	/		/		/	
11. Me siento contento en laborar en la facultad.	/		/		/	
12. Realizo mi trabajo con gusto en la facultad.	/		/		/	
13. En la facultad me otorgan premios por mi desempeño.	/		/		/	
14. En la facultad me reconocen por mi puntualidad y responsabilidad.	/		/		/	
15. En la facultad me otorgan becas para capacitarme.	/		/		/	
16. Conozco los objetivos de la facultad.	/		/		/	
17. Conozco las políticas que se han establecido en la facultad.	/		/		/	
18. Ejecuto con entusiasmo las políticas de la facultad.	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>						
19. Me identifico con la misión y visión de la facultad.	/		/		/	
20. Conozco con detalle los objetivos de la facultad.	/		/		/	

21. Mantengo firme mi compromiso con la facultad.	/	/	/	/	/	/	/
22. Cumpló con las funciones que se me asignan en la facultad.	/	/	/	/	/	/	/
23. Cumpló con los compromisos de la facultad.	/	/	/	/	/	/	/
24. Cumpló con lo establecido en el reglamento interno.	/	/	/	/	/	/	/
25. En la facultad conozco a donde quiero llegar.	/	/	/	/	/	/	/
26. En la facultad trabajo en función a las metas establecidas.	/	/	/	/	/	/	/
27. En la institución soy responsable de mis actos.	/	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO</b>							
28. En la facultad me reconocen por los logros obtenidos.	/	/	/	/	/	/	/
29. En la facultad me consideran como docente importante.	/	/	/	/	/	/	/
30. En la facultad los estudiantes me respetan por mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	/
31. En la facultad las autoridades y colegas me respetan.	/	/	/	/	/	/	/
32. En la facultad me brindan la oportunidad para poner en práctica mis ideas.	/	/	/	/	/	/	/

33. En la facultad tengo la posibilidad de experimentar nuevos métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.	/		/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>							
34. La facultad toma en cuenta con mucho interés para trabajar en equipo.	/		/	/	/		
35. En la facultad toda actividad se realiza trabajando en equipo.	/		/	/	/		
36. En la facultad toda actividad se realiza en conjunto.	/		/	/	/		
37. En la facultad las tareas se realizan por áreas.	/		/	/	/		
38. En el equipo cumplo con las actividades asignadas.	/		/	/	/		
39. En mi área cumplo con las tareas que se me asignan.	/		/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 6: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
40. La facultad me considera como docente competente para ejercer la carrera.	/		/	/	/		
41. La facultad me permite flexibilidad para realizar mi trabajo siempre y cuando logre obtener mejores resultados.	/		/	/	/		
42. Cumplo con lo establecido en el reglamento interno.	/		/	/	/		
43. Conozco mis responsabilidades y	/		/	/	/		



53. En la facultad se ejecutan las decisiones con criterio y con respeto.	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
54. En la facultad cuento con un ambiente agradable.	/	/	/	/	/	/
55. En la facultad me siento contento en realizar mi trabajo.	/	/	/	/	/	/
56. En la facultad existe mucho respeto entre todos los que trabajamos.	/	/	/	/	/	/
57. En la facultad valoran mucho mi trabajo.	/	/	/	/	/	/
58. En la facultad se evalúa el trabajo del personal con equidad.	/	/	/	/	/	/
59. En la facultad se monitorea el trabajo docente con mucho respeto.	/	/	/	/	/	/
60. En la facultad la evaluación forma parte diaria del quehacer educativo.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Carlos Leandor Alan      DNI: 22465265

Especialidad del validador: Psicología

21 de Jun del 2018

*[Signature]*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RELACIONES INTERPERSONALES**

DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Relaciones sociales</b>						
1. Se considera amistoso y amable con sus colegas.	/		/		/		
2. Considera que Ud. es una persona responsable.	/		/		/		
3. Disfruta y está satisfecho de su trabajo.	/		/		/		
4. Siente Ud. que la facultad se caracteriza por poseer un ambiente agradable y cómodo.	/		/		/		
5. Se propone estándares de desempeño claro, desafiante y alcanzable.	/		/		/		
6. Está dispuesto a participar en la toma de decisiones importantes para la facultad.	/		/		/		
7. Coordinas la elaboración de los diferentes documentos de la facultad.	/		/		/		
8. Participas de las reuniones aportando ideas.	/		/		/		
9. Está siempre dispuesto a hacer sugerencias para mejorar la calidad o eficiencia del trabajo en la facultad.	/		/		/		



20. Sientes orgulloso a la facultad a la que perteneces.	/	/	/	/	/	/	/
21. Estas contento de formar parte del equipo de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/
22. Crees que en la facultad existe un ambiente agradable y cómodo.	/	/	/	/	/	/	/
23. Cumples con los compromisos que asumes dentro de la facultad.	/	/	/	/	/	/	/
24. Te interesas por asistir a las reuniones de trabajo que se realizan en la facultad.	/	/	/	/	/	/	/
25. Consideras que los docentes en la facultad se apoyan mutuamente.	/	/	/	/	/	/	/
26. Cuando tienes problemas de cualquier tipo los compartes con los compañeros de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/
27. Crees que las autoridades y los docentes pueden considerarse buenos compañeros.	/	/	/	/	/	/	/
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES DE LÍMITES</b>							
28. Existe respeto en la relación con sus colegas.	/	/	/	/	/	/	/
29. Existe buenas relaciones interpersonales entre Ud. y sus colegas.	/	/	/	/	/	/	/
30. Los docentes nuevos son fácilmente aceptados por los colegas antiguos.	/	/	/	/	/	/	/

31. Los docentes de la facultad se simpatizan entre sí.	/	/	/	/	/
32. Desarrollas los trabajos universitarios con entusiasmo.	/	/	/	/	/
33. Sientes compromiso con el trabajo que realizas en la facultad.	/	/	/	/	/
34. Tienes altas expectativas del desempeño frente a los estudiantes.	/	/	/	/	/
35. Sientes que eres un docente competente.	/	/	/	/	/
36. Te sientes bien con la forma de manejo de conflictos en la facultad.	/	/	/	/	/

Fuente: elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Chávez Leucio Aguirre DNI: 22465261

Especialidad del validador: Psicología

21 de febrero del 2016



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exaudo y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



<sup>2</sup> Clima institucional y relaciones interpersonales en los  
<sup>7</sup> docentes de la facultad de educación de la Universidad  
Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en docencia universitaria**

**AUTORA:**

Br. Lidia Amanda Díaz Saavedra

**ASESOR:**

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

<sup>37</sup> **SECCIÓN:**

Educación e Idiomas



Resumen de coincidencias

22 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	www.scribd.com Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	cybertesis.unmsm.edu.... Fuente de Internet	1 %
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
7	docplayer.es Fuente de Internet	1 %



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS  
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017" del estudiante: Lidia Amanda Diaz Saavedra ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de febrero del 2018

Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Mitchell  
Alanson  
805-18



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FORMATO DE SOLICITUD**

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA  
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

LIDIA AMANDA DIAZ SAAVEDRA con DNI N° 21869631  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en AV. Carlos Izaguirre N° 480 - Los olivos - Lima  
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-II del programa: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Docencia Universitaria identificado con el código de matrícula N° 6000013816  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo aprobado la sustentación de mi  
tesis y cumpliendo con todos los requisitos  
solicitados en mi carpeta. Solicito el visto  
bueno para el empastado de mi tesis.

Por lo expuesto, solicito se ordene a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 17 de Mayo de 2018

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA NOROCCIDENTAL  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
17 MAYO 2018  
RECIBIDO  
Hora: 11:30 PM / Firma: [Firma]

Documentos que adjunto:

- a. Acta de aprobación de originalidad
- b. Distamen de la sustentación de tesis
- c. R.D. N° 0669-2014-VCU-L-EPG
- d. Carpeta de sustentación
- e. un anillado corregido de mi tesis.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 995503903  
Email: lidiadiaz29@hotmail.com

VB para tesis

[Firma]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... DIAZ SAAVEDRA LIDIA AMANDA .....

D.N.I. : ..... 21869631 .....

Domicilio : ..... Av. Carlos Izaguirre N° 480 - Los Olivos .....

Teléfono : Fijo : 01-4852523 Móvil : 995503903

E-mail : ..... lidiadiaz29@hotmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..... MAESTRA .....

Mención : ..... DOCENCIA UNIVERSITARIA .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... DIAZ SAAVEDRA LIDIA AMANDA .....

Título de la tesis:

..... CLIMA INSTITUCIONAL Y RELACIONES  
..... INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE  
..... EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ  
..... CARRION, 2017 .....

Año de publicación : ..... 2017 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

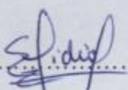
A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : .....  .....

Fecha: 28-05-18



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION  
FACULTAD DE EDUCACION  
EAPESE – LIMA**

## CONSTANCIA

EL COORDINADOR DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE EDUCACION SEMIESCOLARIZADA- EAPESE – DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION, Quien suscribe;

**HACE CONSTAR:**

Que la señora LIDIA AMANDA DIAZ SAAVEDRA, identificado con DNI N° 21869631 estudiante de post grado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, ha cumplido con la aplicación del instrumento denominado "CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION, 2017. Dicha aplicación se desarrollo en forma eficiente y dentro de lo programado en la sede a mi cargo.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado(a) para los fines que estime conveniente.

Lima, 24 de noviembre del 2017



LIC. CESAR RIZABAL AGUEDO

Coordinador de la OCED LIMA

Dirección: Ciudad Universitaria - Av. Mercedes Indacochea 609.  
Distrito de Huacho. Departamento de lima. Teléfono: (1) 2323359