



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP –
Trujillo 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Mónica Janneth Seminario Alván (ORCID: 0000-0002-6350-3671)

ASESORA:

Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por permitirme seguir cultivando conocimientos para ser alguien en un mundo tan competitivo, por darme la sabiduría para alcanzar los objetivos de mi formación profesional.

A mi Madre Sidlia M. Alván Ramirez por sus sabios consejos para que cada uno de sus hijos seamos los mejores profesionales, por su sacrificio y apoyo.

A mi Padre Roger E. Seminario Cañote que siempre me inculcó la responsabilidad, por la lucha insaciable por alcanzar mis metas, por hacer de mí, una buena profesional y una mujer independiente.

Agradecimiento

A Dios por permitirme la dicha de sentirme una vez más orgullosa de mí misma, permitiéndome
lograr uno más de todos mis sueños.

A mis padres, porque hicieron de mí una mujer fuerte e independiente.

A mí rey que me animó y alentó en mis momentos de incertidumbre, por su paciencia y apoyo,
mostrándome su admiración.

Y a mi abuelita, que a pesar de los años sigue velando por nosotros para ser buenas personas y
profesionales.

A ellos mi eterno amor y agradecimiento.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Seminario Alván, Mónica Janneth, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo de Trujillo, identificada con DNI N° 41957992, con el proyecto de tesis titulada:

“Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a 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 el proyecto de tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta 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.

Trujillo, Diciembre de 2019.


Seminario Alván, Mónica Janneth
DNI N° 41957992

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimiento	23
2.6 Método de análisis de datos	23
2.7 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Resumen

La investigación consideró como objetivo determinar la relación entre las Relaciones Interpersonales con el Clima Organizacional, en el Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019. Fue una investigación de tipo básica con diseño correlacional, con una población en la que se tuvo en cuenta la totalidad de trabajadores de TECSUP que hacen un total de 65 colaboradores, de los cuales 22 tienen contrato a tiempo completo y 43 a tiempo parcial a quienes se les aplicó dos instrumentos, en función a la identificación de este estudio y los enfoques desarrollados; en la recolección de la información se consideró como instrumento la escala de Likert, que comprendió 16 preguntas para la variable relaciones interpersonales y 16 preguntas para el clima organizacional, los cuales nos permitieron recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones respectivas, haciendo uso del programa el SPSS v25. Estos resultados nos indican que cuando la relación interpersonal es baja se predispone a tener un clima laboral bajo (18.46%), por el contrario, cuando las relaciones interpersonales son altas se tiene un buen clima organizacional debido a las relaciones interpersonales de convivencia dentro de la institución (35.38%). Esto corresponde a comportamientos interpersonales complejos conseguidos fundamentalmente a través del aprendizaje. Además, de los comportamientos aceptados socialmente y que permiten a las personas interactuar con los demás. Se demuestra la hipótesis de investigación comprobándose la existencia de la relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019, lo que es confirmado por la prueba de Pearson (0.830) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).

Palabras clave: Sistemas sociales, relaciones interpersonales, clima organizacional.

Abstract

The purpose of this research was determine the relationship between Interpersonal Relations with Organizational Climate, at the TECSUP Institute La Libertad - Trujillo 2019. Research of a basic type of correlational design, in the population, all the workers of TECSUP that makes a total of 65 collaborators, of which 22 have a full-time and 43 part-time contract to whom two instruments were applied, based on the identification of this study and the approaches developed; In the information collection, the Likert scale was considered as an instrument, which included 16 items for the interpersonal relationships variable and 16 items for the organizational climate, which allowed us to collect the information and measure the variables to make the correlations and corresponding comparisons, using the SPSS v25 program. These results indicate that when the interpersonal relationship is low, it is predisposed to have a low working environment (18.46%), on the contrary, when the interpersonal relationships are high, there is a good organizational climate due to the interpersonal relationships of coexistence within the institution (35.38%). This is due to complex interpersonal behaviors acquired primarily through learning (observation, imitation, trial and error). In addition, socially accepted behaviors that enable people to interact with others. The research hypothesis is demonstrated by checking that there is a direct relationship between interpersonal relationships and the organizational climate at the TECSUP - Trujillo Higher Institute. 2019, which is confirmed by the Pearson test (0.830) at a highly significant level of significance ($p < 0.01$).

Keywords: *Social systems, interpersonal relationships, organizational climate.*

I. INTRODUCCIÓN

Se ha diversificado, en la última década, las alternativas de servicios en la educación superior en nuestro país. Además, hemos sido testigos de la presencia de institutos y universidades con múltiples ofertas educativas, considerando el punto de vista educativo y económico. El crecimiento económico del país, permite acceder al sistema educativo en el nivel superior para la mayoría de jóvenes en el Perú. En la actualidad el desarrollo económico del país ha permitido identificar nuevas demandas laborales, haciendo atractivas las carreras técnicas. Es así, que la educación tecnológica debe seguir evolucionando para tener individuos mejor calificados, y, por lo tanto, mejor remunerados.

La ciudad de Trujillo se ha transformado en un centro de desarrollo y la existencia de centros de educación superior aumentaron en los últimos años transformando a la actividad educativa cada vez más competitivo. Es así, que en las empresas educativas de educación superior se ponen de manifiesto grandes esfuerzos físicos y económicos para promocionar sus servicios utilizando entre otros, grandes ferias y exposiciones, abre puertas, paneles publicitarios en las principales avenidas y anuncios en los medios locales y regionales de radio y televisión, tratando de utilizar la mayor cantidad de estrategias de comunicación; lo cual no asegura necesariamente que estas lleguen a ser efectivas.

El instituto Tecnológico TECSUP, representa una institución educativa no estatal que no tiene fines de lucro, que lidera en tecnología, dedicada en la formación y capacitación profesional, así como proporcionar servicios de investigativos, consultoría y aplicación tecnológica. Desde 1984, con su sede principal en la capital TECSUP oferta a la juventud la facilidad de seguir profesiones asociadas con la aplicación tecnológica en el desarrollo y seguimiento de actividades industriales. Bajo la misma perspectiva, en 1993 apertura su siguiente sede en Arequipa y en el 2008 abre sus puertas en Trujillo con carreras profesionales orientadas también a la ingeniería aplicada; entre ellas Tecnología de la Producción, Tecnología Agrícola y Tecnología Mecánica Eléctrica.

Asimismo, TEPSUP ofrece un Programa de Aptitud en Tecnología (PAT) que orienta a jóvenes que terminan la secundaria y que necesitan reforzar lo aprendido y poder poner en claro su vocación en carreras tecnológicas. Y, por último, se ofrece a profesionales en el medio industrial la facilidad de mejorar sus conocimientos en diferentes procesos de desenvolvimiento tecnológico mediante programas cortos. Como eje de nuestra

investigación se plantea como variables en las Relaciones de los colaboradores y el clima organizacional como una alternativa en la mejora del servicio que se proporciona a los estudiantes del Instituto Tecsup.

En el instituto Tecnológico TECSUP los maestros cuya labor implica cumplir con el horario pedagógico y rehuir a los horarios no curriculares por considerarlas ajenas a su labor ordinaria. Es así, que, en el presente estudio se propuso describir y evaluar si las relaciones de los docentes son influenciadas por el clima en la organización, con el objeto de reconocer las flaquezas presentes y sugerir alternativas de mejora. Por tal razón se deben definir y describir las variables evaluadas en este estudio, pues se trata de elaborar adecuados vínculos interpersonales con el fin de que se tenga un saludable clima en las empresas de educación. Se trata de proponer un adecuado desenvolvimiento institucional, de tal forma que la entidad cumpla con sus propósitos y fines de la institución, tenga en cuenta los requerimientos comunitarios y brindar un servicio con calidad, el que es necesario en el desarrollo de nuestro país.

Como lo menciona Silva (2017), desde la perspectiva planteada líneas arriba, las relaciones interpersonales lo concebimos como el medio que se respira en un centro superior que implica un grupo de características frecuentes, que identifican una institución a partir de las experiencias cotidianas de sus integrantes o el grupo de características sociales y psicológicas de una institución educativa, identificadas por los elementos propios y funcionales que asociados confieren una forma propia y a la vez de los diferentes procesos educativos.

En lo que corresponde a las investigaciones realizadas en función a las variables en estudio, tenemos a nivel internacional las siguientes investigaciones:

Según Moreno y Pérez (2018), en la investigación titulada “Relaciones interpersonales en el clima laboral en una universidad en Argentina”. Esta investigación pretende evaluar lo importante de las relaciones interpersonales como recurso esencial en las vivencias sociales repercutiendo de manera directa para el desenvolvimiento de las personas, siendo necesario dar a conocer cómo influyen las relaciones interpersonales dentro clima laboral, a fin de contribuir en mejorar el desempeño de quienes trabajan con los trabajadores. Para el desenvolvimiento del estudio donde se consideró 8 dimensiones realizado mediante una investigación transversal de tipo cualitativo con 62 individuos como muestra, que

proporcionó los hallazgos comunicativos más relacionados con las diferentes dimensiones tenidas en cuenta, que permiten concluir la influencia de manera directa, debido a que al tener adecuadas relaciones interpersonales permiten el incremento de manera productiva en los institutos superiores.

Asimismo, Tejada (2018) en la tesis con el propósito general de evaluar el nivel de las relaciones entre clima en la organización y las relaciones interpersonales de los maestros de la I.E. Mateo Puamacchua de Chinchero, en el Cusco. Realizado con un estudio correlacional no experimental, usándose una muestra de 38 maestros, la técnica utilizada fue la encuesta usadas en las dos variables. Los resultados encontrados fue la correlación de Pearson donde se considera la hipótesis alterna, concluyéndose relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales con un valor de ,860** y no se tuvo en cuenta la hipótesis nula.

En el mismo sentido, Tapia (2017) tiene como propósito requerido poder interpretar la Influencia de las relaciones del personal y el clima organizacional de los colaboradores de Servicios SAC - Trujillo. Esta investigación fue tipo descriptivo - correlacional. Se tuvo en cuenta a 65 colaboradores como muestra. De los resultados evaluados se puede considerar que en esta organización se muestra un deficiente clima organizacional. Además, el no adecuado clima organizacional, brinda la falta de práctica de los valores en la organización. Concluyéndose que estos resultados permiten decidir en mejorar el medio laboral donde laboran los empleados.

Del mismo modo, Cristóbal (2017) con el fin de tener en cuenta la relación que se presenta entre el clima organizacional y las relaciones entre el personal de una Institución Educativa de Campoy en Lima. Este estudio fue de tipo descriptivo-correlacional de diseño no experimental. Desarrollado con 40 docentes como muestra. Con los resultados se constituye un medio para tener en cuenta el poder tomar decisiones y desarrollar estrategias con el fin de tener un adecuado medio laboral donde se desenvuelven los maestros.

Además, Mallqui (2016) en un estudio sobre relaciones con el personal y el clima en la organización de los maestros en un Instituto de Arequipa, a fin de evaluar la relación con las relaciones entre los trabajadores y el clima en las organizaciones de los maestros. Con un estudio descriptivo correlacional, con 60 docentes de muestra. La conclusión más frecuente en este estudio fue el nivel de las relaciones de los empleados visualizado por los maestros donde se considera como confiable y es representado por el 50% de los maestros.

También, Carhuapoma y Paitán (2016) en un estudio denominado Las Relaciones interpersonales y el Clima en la organización de los colaboradores que trabajan en Caritas Diocesana de Huancavelica, con 40 trabajadores administrativos con el propósito de evaluar de qué manera influyen las relaciones del personal con el clima en las organizaciones. Se elaboró un instrumento, para reconocer y evaluar las dimensiones del estudio. Los resultados evidenciaron que se presenta relación estadística con las variables en estudio.

De la misma manera, Castellanos y Briones (2016) con el fin de evaluar si la relación entre el personal se relaciona con el clima organizacional en el Gym World Light de Chiclayo con 20 trabajadores de muestra. Se reporta que un 51% presenta buenas relaciones interpersonales, luego se presenta un 54% que está alcanza un nivel de clima en la organización. Se concluye que existe relación entre las relaciones entre el personal y el clima dentro de la organización.

Igualmente, Arteaga (2016) evaluó el Grado de relación entre liderazgo, relaciones entre el personal y el clima en la organización concebido por los trabajadores del Centro Educativo “A” del Perú. Se aplicó la teoría de Brunet (2002), fundamentado por el clima dentro de la organización. Que corresponde a un estudio no Experimental de tipo descriptivo y correlacional. Se consideró 76 colaboradores como muestra. El instrumento utilizado tipo Likert con validez del juicio de expertos. Se concluyó la existencia de una relación positiva muy frecuente con el liderazgo y las relaciones entre el personal del centro de trabajo.

En lo que corresponde al marco teórico, tenemos a las relaciones interpersonales que constituyen las relaciones adecuadas entre las personas, permiten desarrollar identidades en el aspecto social y un sentido de pertenencia, lo que se asocia favorablemente a su autoestima, auto concepto y la formación de su persona. (Naranjo 2008, p. 78) así también indica que las relaciones interpersonales constituyen el tacto superficial o profundo que se presenta entre los individuos durante el desarrollo de la realización de cualquier actividad.

Por otro lado, las relaciones interpersonales representan el momento en la que la persona inicia una relación más adecuada con otros individuos ya sea por aspectos económicos o vínculos amicales y sobre respetar sus opiniones y también ciertas recomendaciones asociadas al tema (Rodríguez 1994). Además, representa la facultad que tenemos para laborar simultáneamente con un objetivo específico, desarrollando el trabajo frecuente como una alternativa de vida para uno mismo y para quienes están alrededor de él.

Además, constituye la facultad que obtenemos para vincularnos entre ellos o múltiples individuos, siendo respetuoso y la permanencia de una adecuada comunicación efectiva. Por otro lado, cuando nos vinculamos con otros, pero además recibimos; el escuchar y ser escuchados, entendemos y somos comprendidos. La ausencia de facilidad se encuentra siempre relacionada con la carencia para valorar y apreciar que se tiene para nosotros mismos, o bien, no se aprendió a observar las cosas como “los otros” las observan y el respeto a los variados puntos de vista (Cifuentes, 2002, p. 54).

En los tipos de relaciones interpersonales, en la vida de las personas, desde nuestro nacimiento hasta la muerte, tenemos múltiples formas de asociarnos, con diferentes individuos, y en cada una de estas se aprecian diferentes lazos; estos vínculos serían los que a continuación se aprecian:

La familia: Constituye el lugar principal al cual pertenecemos, en el que sabemos expresar y desarrollar el poder para informarnos. Si nos desenvolvemos en un medio donde se encuentra violencia, debido a que es posible aprender a asociarnos y comunicarnos con temor y agresividad; es así, si el medio se muestra cálido y amable, se puede mostrar en libertad a fin de expresar lo que se piensa y lo que se siente.

Los amigos(as): Podemos dar confianza, intercambio de ideas e identificación. Muchas, los pares representan a los hermanos(as) que se desea tener; con ello se establece lazos amplios de afectividad que nos tienen fraternizados por mucho tiempo y crear una forma de comunicación no apropiada al medio familiar.

La pareja: Es el vínculo que se desenvuelve debe ser ampliamente contraria donde se desarrolla familiarmente o las amistades. Se comunica lo que queremos entablar con ese individuo, así como reconocerla y que nos encontramos motivados para iniciar un vínculo amical.

Otro tema que se considera es la comunicación en las relaciones con la gente que nos rodea, donde los referentes más adecuados de los vínculos entre los sujetos es el poder comunicarnos, debido a que mediante esta podemos procesar vivencias, ideas y valores; así como el sentir y la actitud, y vincularnos adecuadamente. Nuestra identidad del ente social, induce a ser sujetos de los vínculos con los que nos relacionamos entre nuestros semejantes y de la forma de comunicar desde el instante mismo en que se nace, supervive y desarrollan los sujetos que van a estar asociados a estos vínculos sociales y comunicativos.

Un sujeto capaz de desarrollar sus vínculos interpersonales, viene a ser aquel que tiene construcciones lógicas, permitiéndole utilizar y conducir de forma acertada y eficaz sus capacidades de la comunicación, dependiendo de los múltiples enfoques sociales en los que se desempeña. Nuestro tiempo lo utilizamos en comunicarnos con otros, muchas de nuestras necesidades la satisfacemos al vincularnos con otros individuos; estas relaciones, su calidad y el nivel con que se acepta la satisfacción, depende muchas veces de nuestras fortalezas para poder comunicarnos de forma efectiva.

Por otro lado, se presentan diferentes maneras para comunicarse: sea verbal y no verbal. En la comunicación que no es verbalizada, es la que se da a conocer mediante señas y que no representan una forma sintáctica o de su expresión verbal, es decir, no muestran estructura del lenguaje ya que no pueden ser evaluadas como momentos debido a sus constituyentes de jerarquía. La comunicación no verbal entre los sujetos vivientes que incluyen, imágenes, luces, gestos, ruidos, colores y entre los seres vivientes los sistemas de símbolos como son las señas, el uso de la bandera y otras maneras técnicas y visuales. Estos conjuntos de símbolos están desarrollados por los humanos para relacionarse y para esto deben estar de acuerdo sobre el significado que le proporcionan a cada señal.

En el transcurso de nuestras vivencias, frecuentemente nos encontramos mandando mensajes no expresivos a otros individuos (señales con el dedo, muecas), que son los más necesarios de lo que podemos creer. En la expresión corporal, se manifiesta en un momento esencial de nuestra forma de comunicación, y el medio para diferentes negociaciones del ser humano fundamentales que las manifestaciones discursivas no solo pueden comunicar. La comunicación expresiva o verbal, que representa una de las maneras más importantes para asociarnos y vincularse con otros individuos; que se dan de forma manera oral y por escrito. Lo primero constituye la comunicación que corresponde al atreverse a hablar con otras personas, perder el temor a manifestar nuestras vivencias, sensaciones, experiencias, por ello, se necesita poner en orden nuestras ideas, de manera que sepamos que vamos a expresar y cómo deseamos desarrollarlo.

En cuanto a las relaciones entre el personal del entorno social, en un medio con múltiples cambios, donde se acelera y se pierde la personalidad, el encuentro con otros y por tanto, encontrarse por sí mismo en función a otros no constituye una forma fácil. Es así, que este indicador interpersonal se relaciona a una dimensión en común con los diferentes modelos de crecimiento psicológico desarrollado por otros autores. Para Carpenter (1998)

con su diseño de Competencia relacional, haciendo hincapié a la sensibilidad de las emociones y el ser empático.

Smith (1991) resalta lo importante de la capacidad de relacionarse con otros individuos. Allport (1999) pone las pautas como identificación de madurez del individuo de relación con las emociones de los individuos, ser auto objetivo, el conocimiento propio y el sentido del humor, entre otros requerimientos. Por otro lado, Heath (2000) desde una visión en la dimensión evolutiva, infiere al alocentrismo como uno aspecto fundamental. Los individuos se comunican para estar psicológicamente bien. La comunicación no viene a ser una necesidad del sujeto sino el medio que le permita poder satisfacer otras más. La fortaleza de comunicarse de manera interpersonal, no es medible por el grado que le permita satisfacer sus necesidades personales, sino por el grado que le permitan facilitar a otros sus satisfacciones individuales.

Los vínculos de relación con otras personas representan, un entorno necesario en nuestras vidas, en función no necesariamente a un medio para llegar a determinados requerimientos sino como un medio por ellos mismos (Monjas, 2002). Por otro lado, se concluye que se llega a promover las relaciones entre las personas lo que no es una forma para decidir o que se debe dejar a la aventura. Desde el entorno educativo nos ubicamos con un interés de crecimiento por la reconocida educación de las emociones. Gardner (1995) con el uso de las Inteligencias Múltiples y mucho más en la actualidad, Goleman (1996) propone a la Inteligencia Emocional, donde muchas veces declinan la balanza ante los aspectos emocionales de cada persona. Pelechano (1984), Mayer, Caruso & Salovey (1999) mencionan firmemente que el progreso de la persona no se encuentra en función al grado de inteligencia lógico-matemática en el que las habilidades donde el sujeto pueda encaminar el contexto entre los individuos.

Siendo así, a la luz de la información tanto por la experiencia, la consecuencia es demasiado clara: por lo tanto, debemos de educar a las siguientes generaciones en capacidades como es el sentirse con empatía, solucionar conflictos en la empresa, el conducir sus sentimientos, así como sus emociones, la toma de perspectivas y medios comunicacionales, debido a que se les prepara para que triunfen, entendiéndose como un factor que encamina a una gran forma de vida.

Para Bisquerra (2011) el educar las emociones tiene como propósito último el poder reforzar el bienestar de la persona y su entorno social, mediante una formación educativa continua y permanente que junte el desarrollo de las emociones y lo cognitivo, los que son de necesidad para el desenvolvimiento de la personalidad total. En función a este teorista, los aspectos educativos de las emociones facilitan actitudes positivas frente a la vida, donde se accede al desarrollo de sus capacidades sociales, estimulando la empatía, facilita conductas y valores para enfrentar el conflicto, el haber fracasado y el sentirse frustrado y, en fin, permite ser colaborativo y proporcionar un clima de bienestar social.

En cuanto al clima de la organización, ante ello se mencionan algunas teorías como las de:

Tagiuri (1968) mencionado por Ramos (2012), menciona que el clima de la organización viene a ser una característica cambiante en el medio ambiente de una organización que experimenta los que la integran e influyen en la conducta de estos. Se debe de especificar en lo que respecta a valores de un grupo con facultades especiales.

Goncalves (2011) define el clima de la organización como "un suceso que alterna entre el sistema dentro de la organización y las tendencias de la motivación traducidas en una conducta con consecuencias en la empresa como la productividad, la rotación, la satisfacción, etc."

Gibson y col. (2014), definen al clima organizacional las características del entorno en como la conciben los trabajadores característicos en su medio laboral. En cuanto a lo mencionado, el clima se refiere por cómo se entienden las variables del comportamiento, de su estructura y sus procesos.

Para Hall (2016) corresponde a un clima, un grupo de características del medio de trabajo, observado directa o de manera indirecta por los colaboradores, suponiéndose que representan un esfuerzo que se relaciona a la conducta del mismo.

Para Chruden y Sherman (2002) toda empresa tiene un perfil o clima que la identifica una entre otra. Estos teoristas indican que la gerencia debe propiciar o encaminar su atención a esta problemática, ya que comprende el clima de la entidad con dirección y alcance de sus objetivos que se tienen en cuenta.

El clima de las instituciones asociadas a la educación, tenemos a teóricos como lo mencionan Fernández & Asensio (2014) representa "el cúmulo de facultades psicológica y sociales de una institución educativa, considerado por aquellos aspectos o elementos necesarios, individuales y en función de la organización que contiene un estilo característico, condicionante, a su vez, de sus requerimientos pedagógicos". Wether (2003) indica que lo concebido por el individuo que tiene la entidad donde el individuo labora y la opinión formada en términos autónomos, de recompensas y apertura.

En cuanto a la diferencia entre lo que corresponde a la cultura y lo que es el clima, "Las antiguas conductas son complicadas de erradicar" (Armstrong, 2007). El vocablo cultura deriva del latín que viene a ser cultivo, instrucción, agricultura y sus indicadores son *cults* (de cultivo) y *ura* (respuesta a una acción). Corresponde al aspecto familiar cotorce (cultivo, residir) y *colows* (que significa granjero). El medio cultural en el tiempo corresponde a una mezcla de características y aspectos espirituales y de afectos, que se identifican en un entorno social o medio social en un tiempo estimado.

Comprende las diferentes formas de vida, aspectos ceremoniales, el arte, los inventos, tecnología, derechos que tiene el ser humano, sus creencias y sus tradiciones. Esta conceptualización implica mucho más tiempo a una tarea o producto de la en la sociedad, mas no en la década de los 80, Tom Peters y Robert Waterman que son quienes representan Mc Kinsey (1997), adaptando esta definición antropológica y psicosocial para las organizaciones. Los cuales desarrollan un estudio comparativo que se refiere a las organizaciones con un alto desarrollo, determinando la presencia de referentes en común como el direccionamiento de la acción, el conocimiento de los clientes, con autonomía y un espíritu emprendedor.

Según Shein (1991) la cultura de una organización es reconocida por los integrantes de la empresa, estableciéndose un proceso de aprendizaje que es ofrecido de dos maneras. El primer modelo de trauma, corresponde a los integrantes de la empresa para aprender a hacer frente a una amenaza por un mecanismo para defenderse, sin embargo, en el segundo modelo, las cosas se presentan para funcionar, asimilar y preservar.

Los aspectos culturales se transmiten según su horario y se van adaptando en función a implicancia externas y a las exigencias dentro de la empresa de la dinámica de la empresa. Por lo tanto, las organizaciones abarcan una cultura que le corresponde: como es sus creencias y valores que comparte.

Es así, que una cultura antecede en el clima y se comporta como un cimiento o fundamentación. Como se observa la cultura es un aspecto concurrente de lo que clima se deriva, mientras su cultura se muestra más frecuente, encontrándonos con un clima más cambiante.

Los indicadores que se asocian sobre hacen que varíen en el momento que no se espera. Se concluyen con una cultura correspondiente a un gran aspecto para el éxito, sin otro parecer, se necesita citar que corresponde a un aspecto de la organización de manejo más difícil.

En los tipos de clima en la organización, la presencia de dos centros de estudio relacionados con el clima de trabajo que se excluyen entre sí: con un enfoque multidimensional, que permite comprender al clima como una concepción de múltiples enfoques, lo que explica diferentes percepciones en otras divisiones de la empresa según sus múltiples momentos y un enfoque tipológico: donde se alcanzaría un clima con requisito total, incluso integrado por diferentes características, lo que explica la presencia de un macro-clima total empresarial y la inestabilidad de ésta.

En el enfoque con respecto al clima de la organización, este concepto sobre el clima indudablemente despierta intereses en múltiples estudios y antes de que se desarrollen estos múltiples estudios, ya sea en organizaciones, gobierno, educación, etc.

Desde este enfoque, el clima en la organización tiene un filtro a través del cual se producen aspectos objetivos como los aspectos estructurales, el liderazgo y las decisiones que se toman, por lo que, el evaluar el clima de la organización, se evalúa la forma en que se percibe la empresa. Las características que identifican el sistema de la organización generan su propio Clima Organizacional. El que afecta como son motivados los miembros que conforman la organización y su propio comportamiento. El comportamiento percibido presenta múltiples consecuencias para la empresa, como la producción, la satisfacción, la rotación, la capacidad de adaptación, etc.

En lo que corresponde a las teorías del clima en las organizaciones, Likert (mencionado por Brunet, 1999) determina que la conducta asumida por sus subordinados dependerá de cómo se comporten administrativamente y las condiciones que la organización perciben, donde, la reacción se encuentra determinada por la manera en que es percibido.

Por otra parte, Robbins (2001) indica que es importante tener un esquema que se fundamenta en el hecho de que la conducta de algún integrante de la organización no se

asocia al resultado que se presenta en la empresa, sino que se relaciona con la percepción. Que tenga el empleado para cada uno de los factores en estudio. Por lo tanto, esta percepción depende en gran medida de las tareas, asociaciones y otras vivencias que cada representante tiene con la empresa. Es así, que el clima en la organización refleja esta relación entre sus características como organización o como persona.

En la teoría de la Cadena de Ganancia del Valor, los trabajadores motivados emiten un valor al cliente que, a su vez, se hace conocido al transformarse en clientes leales y son los que hacen que la empresa sea conocida. Esto se interpreta en resultados económicos óptimos para que la empresa pueda relacionarse con el colaborador (Heskett, Sasser y Schlesinger, 2003).

En conclusión, los modelos climáticos, para conocer la situación que corresponde a la ilusión en el lugar de trabajo de los trabajadores, en la que muchas organizaciones desarrollan investigaciones sobre el clima laboral, pueden ser la primera fase para lograr algo al respecto. Para lograr este efecto positivo, que ocupa seis factores que lo determinan: a) La administración está respaldada por el cien por ciento de la investigación del clima laboral y estará involucrada en la manera en que se desenvuelve y en el contenido de los formularios o cuestionarios, b) La gerencia de la empresa debe estar comprometida para presentar lo que producen los trabajadores y desarrollar algo que exprese la realidad con los resultados, c) El comité de la organización debe estar asociado en el proyecto, d) La calidad de los instrumentos y e) la protección de la identidad debe estar garantizada, f) La velocidad del informe o proyecto.

Hay muchas dimensiones del clima organizacional, sin embargo, se coloca en sus actitudes, se debe tener en cuenta que este aspecto se considera como una persona dispuesta a comportarse de cierta manera según su perfil o personalidad. Por lo tanto, la actitud en el trabajo corresponde a la tendencia del individuo en función a su trabajo vinculado, por una gran cantidad de factores innatos, que se adquieren, ya sea internos o externos al colaborador.

Algunas dimensiones conocidas son las siguientes: Para Litwin y Stringer (1999), las escalas de Clima en la Organización: Estructura: Corresponde a como se percibe al ser presentada por los miembros de la empresa en lo que corresponde al número de procedimientos, reglas y reglas, procedimientos, obstáculos y otros aspectos que lo limitan a enfrentar su desempeño laboral. El resultado es positivo o contrario, se centrará en la medida en que la empresa haga hincapié en los aspectos burocráticos, en comparación con

el enfoque enfocado en un ambiente de trabajo libre, ya sea de manera informal o sin estructura o de modo jerárquico.

Responsabilidad: Corresponde a la autonomía para tomar decisiones asociadas a su actividad laboral.

Recompensa: está relacionada a como lo perciben los miembros como recompensa que se recibe por una labor bien desarrollada.

La empresa debe considerar el premio más que proporcionar una suspensión, esta dimensión debe propiciar un clima adecuado en la empresa, pero mientras no se proporcione el castigo, se alienta al trabajador a desarrollar adecuadamente su trabajo y, si no lo desarrolla, se le alentará a mejorarlo a medio plazo.

Desafío: Nos referimos a los objetivos donde los integrantes de una organización tienen como precepto a los objetivos o riesgos que deben desarrollarse durante el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, conforme la empresa promueva el reconocimiento de los riesgos presentes para alcanzar los fines propuestos, los obstáculos permitirán tener un clima de competencia, adecuado en la empresa.

Relaciones: Se refiere a cómo perciben sus miembros la organización en lo que se refiere a la presencia de un medio laboral que sea de agrado y apropiado entre el vínculo social, ya sea entre amigos y entre sus superiores y empleados. Esta relación se desarrolla en el interior y exterior de la organización, entendiéndola comprendiendo la presencia de dos grupos en una organización. Existen grupos formales, que corresponden a la forma jerárquica de la empresa y los estratos informales, que se desenvuelvan a partir de los vínculos políticos, que se desarrollan entre los miembros de una empresa.

Cooperación: Corresponde a los sentimientos de los integrantes de la empresa en la presencia de una entidad que proporciona ayuda de los superiores y de los trabajadores de la empresa.

Estándares: indica cómo sus integrantes de una organización perciben los requerimientos establecidos para la producción de la organización.

Conflicto: La presencia de sentimientos con respecto a jefes y trabajadores quiere escuchar múltiples opiniones; El énfasis de que las dificultades salen a la luz y no están ocultas ni disfrazadas.

Muchas veces se tiene en cuenta un papel que determina el rumor, de lo que sucede y no sucede en un período dado dentro de la empresa, la manera de comunicar que fluye entre escalas diferentes de las jerarquías de la organización para evitar generar conflictos.

Identidad: corresponde a una forma de pertenecer a la organización y es un integrante de valor en el equipo laboral.

En la relevancia práctica institucional, el estudio permitirá valorar desde el personal docente del Instituto TECSUP La Libertad - Trujillo la importancia de las relaciones entre el personal y el clima organizacional. A fin de tomar decisiones en la mejora a nivel de grupo sobre aspectos negativos y poder reforzar de manera positiva.

Como valor práctico, se permite el adecuado conocimiento de las relaciones con el personal y el clima de la organización para formular ideas de contribución en el marco teórico-práctico, que sirva como referente y desarrollo del profesional a la carrera administrativa. En lo referente a su utilidad metodológica, lo que permite tener nuevos conocimientos sobre la asociación entre relaciones del personal y clima de la organización a nivel de los maestros del Instituto TECSUP La Libertad - Trujillo y por lo tanto de la sociedad; que sirve como base para tomar decisiones para futuros para mejorar lo institucional y lo organizacional.

En función a lo antes mencionado es que plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las relaciones del personal y el clima en la organización en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo? 2019?

La investigación se justifica porque permitió identificar como se relacionan las variables que corresponde a las relaciones entre el personal y el clima en la organización por las decisiones que tiene que tomar la institución en el centro educativo a fin de realizar decisiones de reestructuración en la organización, pudiendo ser de gran contribución en el tema, así también presentó relevancia social y con la información seleccionada se mejorará las relaciones entre el personal y el clima en la organización y a la vez beneficiar resultados de la empresa.

La investigación buscó evaluar la relación entre las Relaciones entre el personal con el Clima de la organización, en el Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019 y los objetivos específicos tuvieron a bien conocer el nivel de relaciones entre el personal y el nivel del clima dentro de la organización. También, se considera evaluar el nivel de las relaciones entre el personal con las dimensiones comunicación, manejo de conflictos, valores y actitudes y negociación. Finalmente, se busca conocer el nivel del clima dentro de la organización en las dimensiones planificación, liderazgo, creatividad e innovación y toma de decisiones, en el personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

La hipótesis que se planteo fue la presencia de relación DIRECTA entre las relaciones entre el personal y el clima dentro de la organización en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019;

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

Según el fin que persigue: Aplicada

Según el enfoque: Cuantitativo

Según el alcance: Descriptivo - correlacional, debido a que no se manipula activamente una variable sobre la otra, donde solo hacen presencia de los fenómenos en su medio natural para luego poder evaluarlos (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

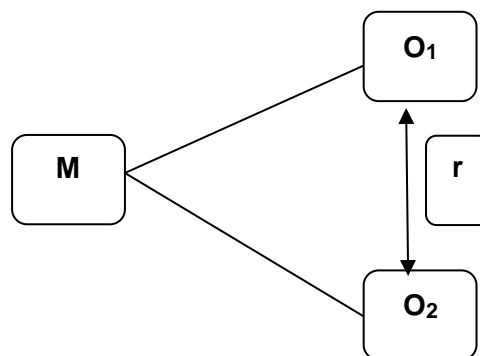
2.1.2. Diseño de investigación.

El estudio la constituye un diseño no experimental, con el fin de relacionar las variables evaluadas en una muestra, para un momento determinado.

Para Hernández, Fernández & Baptista, (2010). Las variables no se manipulan de manera intencional una o más de las variables que es influenciada al verificar su efecto en las otras variables. Lo que se hace es la presencia de los fenómenos conforme se presenta dentro de su medio natural para luego ser evaluados.

Esquema del diseño de investigación

El diseño a investigar se representa de la manera siguiente:



Dónde:

M = Muestra (Todos los profesores a tiempo parcial y a tiempo completo)

O₁ = Observación de la variable independiente: Relaciones entre el personal.

r = Relación de causalidad de las variables

O₂ = Observación de la variable dependiente: Clima organizacional

Se consideró este diseño debido a que permite reconocer la relación o asociación de influencia entre dos variables, conociendo si las relaciones con el personal influyen en clima de la organización.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Relaciones interpersonales:

Las adecuadas relaciones entre el personal, permiten desarrollar identidades sociales y un estado de pertenencia, lo que repercute adecuadamente en su autoestima, su auto concepto y el crecimiento general de su personalidad. (Naranjo 2008)

Variable 2: Clima organizacional

Tagiuri (1968) mencionado por Ramos (2012), menciona que el clima en la organización corresponde a una cualidad asociada a un medio interno de una entidad que experimenta sus integrantes e influyen en el comportamiento de ellos. Se debe expresar respecto a valores de un conjunto especial de cualidades.

Tabla 2.1.

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales constituyen el contacto superficial o profundo que se presenta entre los individuos durante el desarrollo de la realización de cualquier actividad (Naranjo 2008).	La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los trabajadores de TECSUP	Comunicación	Nivel de cultura de buen trato Nivel de empatía y asertividad	Ordinal
			Manejo de conflictos	Nivel de control de emociones Nivel de solución de problemas	
			Valores y actitudes	Nivel de convivencia armoniosa Nivel de práctica y/o aplicación	
			Negociación	Nivel de diálogo Nivel de concertación	

Nota: Tomado de Luzia, D. (2017)

Tabla 2.2.

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Tagiuri (1968) mencionado por Ramos (2012), indican que el clima en la organización corresponde a una característica relativa en su medio interno de una empresa que experimentan los integrantes e influyen en la conducta de ellos. Se debe manifestar en términos de valores de una entidad específico de características.	La variable se considera medible a partir de la ejecución de una prueba a los colaboradores de TECSUP	Planificación	Nivel de trabajo en equipo Nivel de articulación de instrumentos de planificación	Ordinal
			Liderazgo	Nivel de proactividad Nivel de actuación coherente	
			Creatividad e innovación	Nivel de propuestas innovadoras	
			Toma de decisiones	Nivel de pasantías Nivel de autonomía	
				Nivel de seguridad	

Nota: Tomado de Gutiérrez, R. (2018)

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población.

Se tuvo en cuenta a la totalidad de trabajadores de TECSUP que hacen un total de 65 colaboradores, de los cuales 22 tienen contrato a tiempo completo y 43 a tiempo parcial.

2.3.2 Muestra.

Se consideró como muestra a todos los colaboradores de TECSUP que hacen un total de 65 colaboradores, y como unidad de estudio se tuvo a un colaborador del Instituto TECSUP.

Criterio de Inclusión.

Se tuvo en cuenta que sea personal administrativo con tiempo de contrato no menor de 6 meses y que desee participar en el estudio.

Criterio de Exclusión.

Personal con actividad laboral menor de seis meses y que no deseen participar en el estudio.

Unidad de análisis.

Los colaboradores de TECSUP

2.3.3 Muestreo.

Se tuvo en cuenta una muestra no probabilística por conveniencia, considerándose a toda de la población debido a la accesibilidad de la muestra a fin de poder ser evaluada.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 2.3

Técnica e instrumentos de las variables

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Variable 1 Relaciones interpersonales	E n c u e s t a	Cuestionario	Colaboradores de TECSUP
Variable 2 Clima organizacional	E n c u e s t a	Cuestionario	Colaboradores de TECSUP

En función a la identificación de este estudio y los enfoques desarrollados; en la toma de la información se consideró el instrumento a la escala de Likert, que comprendió 16 ítems para la variable de las relaciones entre el personal y 16 ítems para el clima en la organización, teniendo como opción de respuesta (S, CS, A, CN, N).

2.4.1. Validez y Confiabilidad

Validez.

Para validar el instrumento se consideró el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

En la validez del contenido el cuestionario se desarrolló mediante la técnica de juicio de expertos, donde se evaluó la totalidad del instrumento y cada una de sus dimensiones y fue validado por especialistas de la Facultad de Ciencias Empresariales para posteriormente ser aplicado.

- a. En la validez de contenido del test mediante el juicio de los expertos donde se evalúa las relaciones entre el personal de la empresa: Se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los

criterios evaluados llegó a alcanzar un coeficiente V de Aiken (0.93) significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido.

Tabla 2.4.

V Aiken con intervalos de confianza para evaluar las relaciones interpersonales

Aspectos	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V	IC 95% V
Claridad	3	2	3	2	3	0.87	0.499 – 0.881
Objetividad	3	2	2	3	3	0.87	0.601 – 0.924
Actualidad	3	3	2	3	3	0.93	0.653 – 0.950
Organización	3	2	3	3	3	0.93	0.709 – 0.999
Suficiencia	3	3	3	3	3	1.00	0.887 – 1.000
Intencionalidad	3	2	3	3	2	0.87	0.845 – 1.000
Consistencia	3	3	2	3	3	0.93	0.813 – 0.999
Coherencia	3	3	2	3	3	0.93	0.856 – 0.999
Metodología	3	3	3	3	3	1.00	0.845 – 1.000

- b. Validez en el contenido del test mediante juicio de expertos para evaluar el clima organizacional: Se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegó a alcanzar un coeficiente V de Aiken (0.92) significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido.

Tabla 2.5.

V Aiken con intervalos de confianza para evaluar el clima organizacional

Aspectos	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V	IC 95% V
Claridad	3	2	3	3	3	0.93	0.499 – 0.981
Objetividad	2	3	2	2	3	0.80	0.601 – 0.924
Actualidad	2	3	2	3	3	0.87	0.653 – 0.900
Organización	3	2	3	3	3	0.93	0.709 – 0.999
Suficiencia	3	2	3	3	3	0.93	0.887 – 0.999
Intencionalidad	3	3	3	3	3	1.00	0.895 – 1.000
Consistencia	3	2	3	3	3	0.93	0.813 – 0.999
Coherencia	3	3	3	3	3	1.00	0.856 – 0.999
Metodología	3	2	3	3	3	0.93	0.897 – 0.999

2.4.2. Confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario se consideró el coeficiente alfa de Cronbach, para desarrollar el cálculo utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

De dónde:

k : Número de ítems

$\sum s_i^2$: varianza de ítems

s_T^2 : suma total de ítems.

Para el criterio en la confiabilidad, se evalúa el nivel de precisión del cuestionario. En mayor sea la precisión en su medida, menor será error. Esto quiere decir, que el instrumento considerado en dos o más momentos consecutivos debe tener resultados similares o iguales.

Para hallar la confiabilidad, se consideró una muestra piloto con los trabajadores de TECSUP. Los datos considerados en el piloto fueron procesados con el programa estadístico S.P.S.S., con el propósito fin de evaluar su confiabilidad.

En lo que se refiere a los indicadores de confiabilidad, el valor alpha de Cronbach presenta una muy fuerte confiabilidad para el instrumento de las variables evaluadas, así como para la evaluación de cada una de sus dimensiones.

Tabla 2.6.

Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

α	Interpretación
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Malo
≤ 0.5	Inaceptable

Tabla del valor del alfa de crombach según George y Mallery (1995)

Tabla 2.7

Estadística de fiabilidad de Relaciones interpersonales

Alpha de Cronbach	N de elementos
.872	16

F u e n t e: Programa Spss V.25

Tabla 2.8.
***Estadística de fiabilidad de
clima organizacional***

Alpha de Cronbach	N de elementos
,867	16

F u e n t e: Programa Spss V.25

2.5. Procedimiento

Basándonos en la problemática que se presentaba en el Instituto TECSUP de Trujillo, se realizó una investigación de tipo básica con diseño correlacional, ésta investigación se trabajó con los 65 colaboradores de TECSUP, se visitó la institución y a dichos colaboradores se aplicó dos instrumentos. Para poder recopilar la información se aplicó la escala de Likert que comprendió 16 preguntas para cada variable. Se comprobó con los resultados la hipótesis de investigación comprobándose que sí existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el instituto TECSUP.

2.6. Método de análisis de datos

Para procesar los datos se consideró las siguientes actividades:

La Codificación: Permitió realizar la organización y el orden a los indicadores, los índices y los reactivos o ítems, en función al procedimiento de la estadística de tabulación considerada, para agrupar los datos.

La Tabulación: Mediante esta estrategia se elaboró las tablas estadísticas con los datos codificadores usando tablas de frecuencia y de análisis.

La Representación Estadística: En la representación de los resultados alcanzados se realizó mediante tablas y gráficos de barras.

Análisis e Interpretación de Datos: Fueron sometidos a una evaluación y a un estudio de manera sistemática, como a su interpretación adecuada, considerando los indicadores de la investigación.

Tabla 2.9.***Niveles para la variable: Relaciones Interpersonales por dimensiones***

Escala	Comunicación	Manejo de Conflictos	Valores y Actitudes	Negociación
Alto	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Medio	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Bajo	(1-3)	(1-3)	(1-3)	(1-3)

Nota: considerando el total de Ítems por dimensión

Tabla 2.10.***Niveles para la variable: Clima Organizacional por dimensiones***

Escala	Planificación	Liderazgo	Creatividad e innovación	Toma de Decisiones
Alto	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Medio	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Bajo	(1-3)	(1-3)	(1-3)	(1-3)

Nota: considerando el total de Ítems por dimensión

Análisis ligados a las hipótesis.

Para comprobar la hipótesis en la relación de las variables, se usó el método inferencial es decir de lo particular a lo general. Para ello se utilizó la prueba de evaluación de la hipótesis utilizando la correlación o test de pearson.

Con la estadística considerada se calculó la correlación para información no agrupada considerando la siguiente formula.

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i * \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}}$$

En dónde:

R = coeficiente correlacional

N = pares ordenados

X = var. independiente

Y = var. Dependiente

2.7 Aspectos éticos

Los preceptos éticos que tomados en cuenta para el estudio son los propuestos por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) como a continuación se presentan:

Consentimiento informado: Quienes participaron acordaron ser informantes y se les dio a conocer cuáles fueron sus derechos y responsabilidad, siendo los datos del estudio de mayor relevancia.

Confidencialidad: Se dio a conocer la protección de la identidad del informante del estudio. Siendo los datos con información anónima.

Observación del participante: La investigadora actuó de manera prudente durante el proceso de recojo de datos al asumir su responsabilidad ética para efectos y consecuencias que se derivan de la relación considerada en quienes participaron del estudio.

III. RESULTADOS

1.1. Generalidades

Tecsup es una organización creada en 1982 por el Sr. Luis Hochschild Plaut como una entidad privada para apoyar a los empresarios del Perú preocupados en el desarrollo del país. De manera progresiva Tecsup implementó laboratorios y ambientes gracias a los aportes de instituciones nacionales y privadas. Ha sido importante, la contribución de aportantes extranjeros con quienes se consiguió aportes por más de 61,5 millones de dólares.

También, fue importante la ayuda del estado Alemán, a través de suministro de equipos, la especialización de docentes y asesoría en el diseño de programas educativos. Además, se recibió aportes de diferentes entidades a nivel internacional y de algunos bancos privados en el extranjero.

En 1984, Tecsup empieza sus labores en un ambiente construido en Lima para la formación profesional integral. Años después, en 1993 se inicia las actividades en Tecsup Arequipa, a fin de contribuir a la descentralización académica. A esta sede se sumó la sede de Trujillo ofreciendo carreras que contribuyen al sector-económico del departamento.

Tecsup que ofrece cursos cortos y programas para formación integral. Los institutos educativos introducen de manera progresiva un sinnúmero de servicios pedagógicos, como son los cursos de formación de un año en niveles especializados dentro de la misma organización y cursos en línea.

La capacitación se encuentra encaminada hacia los fines educativos esperados al terminar cada y los propósitos educacionales que esperan quienes egresan de su aula. El desarrollo de mejora incluye cinco aspectos de evaluación para trabajar sobre un aspecto de catorce herramientas de medida definidas en los resultados y objetivos de la educación de cada especialidad. Este plan representa la base para alcanzar la acreditación de la Agencia en Alemania para la Acreditación de Programas de Ingeniería, así como el haber sido reconocido por la ABET americana.

3.2. Niveles de la variable relaciones interpersonales

Tabla 3.1

Nivel de las relaciones interpersonales en el personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019

<i>Nivel de relaciones interpersonales</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Bajo</i>	<i>12</i>	<i>18.46</i>
<i>Medio</i>	<i>23</i>	<i>35.38</i>
<i>Alto</i>	<i>30</i>	<i>46.15</i>
<i>Total</i>	<i>65</i>	<i>100.00</i>

Fuente: Fuente: Encuesta Aplicada al personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

Nota. En la Tabla 3.1 se observa un nivel bajo en las relaciones interpersonales (18.46%), en el nivel medio un 35.38% y un nivel alto en el 46.15%. Esto se debe a que el Nivel de las relaciones entre el personal, donde los maestros muestran un alto nivel de relaciones entre el personal porque son motivadas para desempeñarse mejor en las aulas y fuera de ellas, además de que los medios didácticos le permiten que se desempeñe bien en su trabajo cotidiano y se evidencian buenas relaciones humanas en la institución.

Tabla 3.2

Distribución del Nivel de relaciones interpersonales según sus dimensiones del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

		<i>Nivel de relaciones interpersonales</i>							
		<i>Comunicación</i>		<i>Manejo de conflictos</i>		<i>Valores y Actitudes</i>		<i>Negociación</i>	
<i>Nivel</i>		<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Bajo</i>		0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Medio</i>		30	46.15	22	33.85	12	18.46	16	24.62
<i>Alto</i>		35	53.85	43	66.15	53	81.54	49	75.38
<i>Total</i>		65	100.00	65	100.00	65	100	65	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

Nota: En la Tabla 3.2 se observa que el Nivel de relaciones interpersonales en las Dimensiones comunicación, evaluación de conflictos, valores y actitudes y negociación de los docentes se encuentra en el nivel alto, por encima del 50% debido a que trabajan a gusto en la infraestructura de su centro laboral, además la institución cuenta con personal idóneo y capacitado con medios didácticos suficientes y óptimos, es así que permiten que el docente se desempeñe bien en su trabajo cotidiano. La dimensión comunicación se debe a que se promueve y practica los derechos humanos donde se evita la discriminación social. Además, de evitar lastimar los sentimientos de otras personas. En el manejo de conflictos, se presentan sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución. En dimensión valores y actitudes deben ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución y se promueven en la práctica de los valores y sus actitudes para una relación armoniosa. En la dimensión negociación se realiza debido a que existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.

3.3. Nivel de la variable clima organizacional

Tabla 3.3

Distribución del clima organizacional en el personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019

<i>Nivel del clima organizacional</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Bajo</i>	20	30.77
<i>Medio</i>	17	26.15
<i>Alto</i>	28	43.08
<i>Total</i>	65	100.00

Fuente: Fuente: Encuesta Aplicada al personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

Nota: En la Tabla 3.3 se observa el Nivel del clima organizacional, donde los docentes presentan un alto clima organizacional lo que alcanza el 43.08% debido a la convivencia que se presenta dentro de la organización. Esto se debe a que dentro de la institución son adecuadas entre los maestros y los responsables, entonces el clima dentro de la organización se considera altamente satisfactoria a fin de obtener un trabajo de buena calidad, siendo reconocido por usuarios y por la competencia.

Tabla 3.4

Distribución del Nivel de clima organizacional según sus dimensiones del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

	<i>Nivel de clima organizacional</i>							
	<i>Planificación</i>		<i>Liderazgo</i>		<i>Creatividad e innovación</i>		<i>Toma de Decisiones</i>	
<i>Nivel</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>	<i>fi</i>	<i>hi%</i>
<i>Bajo</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Medio</i>	<i>29</i>	<i>44.62</i>	<i>29</i>	<i>44.62</i>	<i>25</i>	<i>38.46</i>	<i>19</i>	<i>29.23</i>
<i>Alto</i>	<i>36</i>	<i>55.38</i>	<i>36</i>	<i>55.38</i>	<i>40</i>	<i>61.54</i>	<i>46</i>	<i>70.77</i>
<i>Total</i>	<i>65</i>	<i>100.00</i>	<i>65</i>	<i>100.00</i>	<i>65</i>	<i>100</i>	<i>65</i>	<i>100</i>

Fuente: Encuesta Aplicada a los docentes del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019.

Nota: En la Tabla 3.4 se observa que el Nivel de clima organizacional en las Dimensiones planificación, liderazgo, creatividad e innovar y tomar decisiones de los maestros donde se encuentra en el nivel alto, por encima del 50% en cada una de las dimensiones evaluadas debido a la influencia de las buenas relaciones entre el personal de los profesores. En la dimensión planificación se plantea un conjunto de actividades de manera organizada en el logro de sus objetivos y alcances de la institución. En la dimensión liderazgo se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer. En la dimensión creatividad e innovación se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados. En la dimensión toma de decisiones se debe a que se sienten seguros cuando se tiene que decidir y busca lo mejor para todos.

3.4. Relación entre la variable relaciones interpersonales y las dimensiones del clima organizacional

Tabla 3.5

Correlación de Pearson entre las variables relaciones interpersonales

Correlaciones						
		relaciones_in terper	planificacion	liderazgo	creatividad	Toma_de_de cisiones
relaciones_interper	Correlación de Pearson	1	,803**	,813**	,751**	,825**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
planificacion	Correlación de Pearson	,803**	1	,962**	,911**	,879**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
liderazgo	Correlación de Pearson	,813**	,962**	1	,898**	,891**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65
creatividad	Correlación de Pearson	,751**	,911**	,898**	1	,888**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65
Toma_de_decisiones	Correlación de Pearson	,825**	,879**	,891**	,888**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Al realizar una evaluación de las relaciones entre el personal, se encontró relación estadística entre las dimensiones de la variable del clima dentro de la organización como a continuación se detalla (planificación $r=0.803$, liderazgo $r = 0.813$, creatividad $r = 0.750$ y toma de decisiones $r = 0.825$)

3.5. Contrastación de Hipótesis general

H₁ (Hipótesis alterna): Se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

H₀: (Hipótesis nula) No se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

Tabla 3.6.

Correlación entre relaciones interpersonales y clima organizacional

		Relaciones interpersonales	Clima organizacional
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig.		,000
	N	65	65
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig.	,000	
	N	65	65

** . relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se demuestra la hipótesis de investigación comprobándose que se presenta relación directa entre las relaciones entre el personal y el clima dentro de la organización en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019, lo que es confirmado por la prueba de Pearson (0.830) a un nivel significativo ($p < 0.01$).

3.6. Contrastación de hipótesis específicas

H₁ (Hipótesis alternativa): Se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión planificación en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

H₀: (Hipótesis nula): No se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión planificación en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

Tabla 3.7.

Correlación entre relaciones interpersonales y la dimensión planificación del clima organizacional

		Correlaciones	
		Relac_interpe	
		rs	Planifica
Relac_interpers	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig.		,000
	N	65	65
Planifica	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig.	,000	
	N	65	65

** Relación significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H₁: (Hipótesis Alternativa) Se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión liderazgo en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

H₀: (Hipótesis nula) No se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión liderazgo en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

Tabla 3.8.

Correlación entre relaciones interpersonales y la dimensión liderazgo del clima organizacional

		Correlaciones	
		Relac_ interpers	Liderazgo
Relac_interpers	Correlación de Pearson	1	,813**
	Sig.		,000
	N	65	65
Liderazgo	Correlación de Pearson	,813**	1
	Sig.	,000	
	N	65	65

** . Relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H₁ (Hipótesis alterna): Se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión creatividad en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

H₀ (Hipótesis nula): No se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión creatividad en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

Tabla 3.9.

***Correlación entre relaciones interpersonales y la dimensión
creatividad del clima organizacional***

		Correlaciones	
		Relac_interpe	
		rs	Creatividad
Relac_interpers	Correlación de	1	,751**
	Pearson		
	Sig.		,000
	N	65	65
Creatividad	Correlación de	,751**	1
	Pearson		
	Sig.	,000	
	N	65	65

** . Relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H₁ (Hipótesis alterna): Se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

H₀ (Hipótesis nula): No se presenta relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la dimensión toma de decisiones en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019.

Tabla 3.10.

Correlación entre relaciones interpersonales y la dimensión toma de decisiones del clima organizacional

Correlaciones			
		Relac_interpe rs	Toma de decisiones
Relac_interpers	Correlación de	1	,825**
	Pearson		,000
	Sig.		,000
	N	65	65
Toma de decisiones	Correlación de	,825**	1
	Pearson		,000
	Sig.	,000	
	N	65	65

** . Relación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. DISCUSIÓN

Según los alcances de la prueba estadística de Pearson, con las hipótesis propuestas hemos podido hallar una relación directa de 0,830 entre las relaciones entre el personal de la empresa y el clima social dentro del aula. Esta investigación muestra relación con la investigación realizada por Moreno y Pérez (2018) en el estudio titulado “Relaciones interpersonales con el clima laboral”. Esta investigación busca evaluar la importancia de las relaciones entre el personal como parte principal en su vida dentro de la sociedad al repercutir directamente en el desarrollo de la persona humana, pudiendo concluir que repercute de manera directa, al mantener adecuadas relaciones dentro del personal que favorece e incrementa el nivel de producción en toda la organización. Esto es semejante a lo que propuso Bandura en su Teoría de aprendizaje social.

Según la teoría del aprendizaje social, la mayoría de conductas, actitudes y temores son aprendidas del entorno social por observación dentro de casa, en la escuela, en la televisión o en la calle y luego son imitadas, este es el aprendizaje llamado Vicario, Si analizamos el caso teniendo en cuenta el aspecto netamente social podemos deducir que nos relacionamos como hemos aprendido, pero aun así sorprendentemente sabemos que todos los seres tenemos la potencialidad de desechar conductas negativas y receptionar e imitar los modelos beneficiosos para nosotros.

Por otro lado, se observa los porcentajes de las relaciones entre el personal y el clima laboral. Estos valores nos indican que cuando la relaciones entre el personal es bajo se predispone a tener un clima laboral con un nivel bajo (18.46%), por el contrario, cuando las relaciones con el personal son altas se tiene un buen clima organizacional debido a las relaciones interpersonales de convivencia dentro de la institución (46.15%). Esto se debe a las conductas interpersonales de complejidad adquiridos a través del aprendizaje. Además, de las propuestas aceptadas en el área social y que permiten capacitar a los individuos para relacionarse con los demás.

Similarmente, Tejada (2018) con el objetivo de “Determinar el nivel de relación entre clima dentro de la organización y las relaciones con el personal de los maestros de una institución educativa de Cusco”. En vista a los valores alcanzados por el coeficiente de de Pearson se acepta la hipótesis que se presente relación entre clima de la organización y las relaciones con el personal y se rechaza la hipótesis nula.

Es necesario que una empresa presente favorables para que los colaboradores se desempeñan de manera eficiente (Baguer, 2009); asimismo, que entre colaboradores presentan buenas relaciones entre el personal que contribuyen a su eficiencia y adaptar a las transformaciones del logro de los objetivos de la empresa (Dalton, 2007).

El clima organizacional es calificado de alto (43.08%) a medio (26.15%) y también las relaciones interpersonales son consideradas de alta (46.15%) a medio (35.38%). Los resultados se relacionan con las comprobaciones realizadas por Garza (2010), quién consideró que el clima organizacional es de gran importancia en las organizaciones, que buscan el mejoramiento continuo en el área institucional. Es así, que el medio de trabajo es favorable o representa un obstáculo para un adecuado desempeño laboral en la empresa. Las relaciones entre el personal se refieren a la reciprocidad de los colaboradores con otros. Es de necesidad el desarrollo y preservar un ambiente de satisfacción que comprometa al personal en lo que compete a su trabajo (Gadow, 2010). La presencia de un adecuado clima empresarial no solo favorece a los colaboradores, sino a los que reciben el beneficio que la institución proporciona a la comunidad. Así lo demuestra Pelaes (2010), quien investigó la relación entre clima de la organización y las relaciones del personal de una empresa de servicios, al comprobarse que las diferentes dimensiones de la variable clima en la organización mejora de manera significativa las relaciones con el personal. Por lo tanto, se tiene que fortalecer el clima en la organización en los centros educativos y el cultivo de las relaciones entre las personas, maestros, personal administrativo y la dirección, pues así la entidad institucional proporcionará un adecuado servicio y los requerimientos de la empresa serán satisfactorias.

V. CONCLUSIONES

1. Se demuestra la hipótesis de investigación comprobándose que existe relación directa con las relaciones interpersonales y del clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019, lo que es confirmado por la prueba de Pearson (0.830) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).
2. Cuando la relación interpersonal es baja se predispone a tener un clima laboral bajo (18.46%), por el contrario, al tener relaciones interpersonales altas se mantiene un adecuado clima organizacional debido a las relaciones interpersonales de convivencia dentro de la institución (46.15%).
3. Existe un bajo nivel en las relaciones interpersonales (18.46%), en el nivel medio un 35.38% y un nivel alto en el 46.15%.
4. En las relaciones interpersonales en las Dimensiones comunicación, manejo de los valores, conflictos y actitudes y negociación con los docentes se encuentra en el nivel alto, por encima del 50% debido a que trabajan a gusto en la infraestructura de su centro laboral, además la institución cuenta con personal idóneo y capacitado con medios didácticos suficientes y óptimos, es así que permiten que el docente se desempeñe bien en su trabajo cotidiano.
5. En el Nivel del clima organizacional, donde los docentes presentan un alto clima organizacional lo que alcanza el 43.08% debido a la convivencia que se presenta dentro del Instituto TEPSUP.
6. El Nivel de clima organizacional en las Dimensiones planificación, liderazgo, creatividad e innovación con la toma de decisiones de los maestros donde se encuentra en el nivel alto, por encima del 50% en cada una de las dimensiones evaluadas debido a la influencia de las adecuadas relaciones interpersonales entre los profesores.

VI. RECOMENDACIONES

1. El personal que trabaja en una entidad educativa debe participar de forma dinámica en elaborar instrumentos pedagógicos de gestión, trabajo en equipo, compromiso con los propósitos de la organización, manejo de sus habilidades de comunicación y el ejercicio de su liderazgo a cada momento, contribuyendo a mejorar el clima de la organización y las relaciones con el personal dentro de la institución.
2. Los centros educativos requieren líderes responsables con la entidad y su comunidad.
3. Se debe de realizar estudios nuevos en la relación con las mismas variables e incluir dimensiones que no están consideradas con este estudio, para encontrar una visión más completa en el problema y poder aproximarse a una solución propia.
4. Desarrollar dinámicas donde los docentes intercambien opiniones sobre la organización institucional y puedan cumplir con sus actividades extracurriculares.

VII. PROPUESTA

PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Institución : TECSUP.

1.2. Beneficiarios : Docentes del Instituto Tecsup

1.3. Investigadora : Seminario Alván, Mónica Janneth

1.4. Duración del Programa :

Inicio :

Término :

1.5. Asesor: Ms. C. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

II. FUNDAMENTACION:

La presente investigación se justifica en el aspecto metodológico porque pretende desarrollar el Programa de relaciones interpersonales, como componente del quehacer educativo, en los docentes con un enfoque de aprendizaje social (Bandura, 1977).

Albert Bandura (1977) difundió la idea de Rotter (1945), similar a un trabajo anterior de Miller y Dollard (1941) y se asocia con teorías referidas al aprendizaje social de Vygotsky & Lave. Esta teoría implica aspectos del aprendizaje del conocimiento y la conducta. El aprendizaje en el que se implica la conducta supone que el medio de los individuos ocasiona que éstas se actúen de manera predeterminada. El aprendizaje del conocimiento supone factores psicológicos que tienen influencias importantes en las conductas personales. Este aprendizaje dentro de la sociedad implica una mezcla de factores del medio (sociales) y psicológicos que se relacionan con la conducta. Esta teoría de aprendizaje social propone tres requisitos a fin de que los individuos entiendan y modelen su conducta: retención (que implica el recuerdo

observado), reproducción (capacidad para producir una conducta) y motivación (que es la consecuencia de los anteriores) para asumir esa conducta.

Además de ayudar al docente a mejorar sus relaciones interpersonales, el presente programa dará alcances a los maestros y padres de familia, de un aspecto importantísimo en el desarrollo de sus alumnos e hijos, para que de alguna manera conozcan y sepan cómo enfrentar esta situación. Los profesores mejorarán el clima social en el aula, existirá menos tensión emocional, reducirá su nivel de estrés y, además, percibirá un incremento de sus propias habilidades y hábitos para solucionar conflictos interpersonales.

En el aspecto teórico, al aplicar los conceptos de la teoría del aprendizaje social de Bandura (1974) se comprueba su operatividad; así mismo implica aportación a la misma teoría y el conocimiento de la disciplina educativa. Así mismo, es importante conocer si las estrategias que se proponen darán un resultado positivo. El presente estudio aportará conocimiento e información en relación a los conceptos que se tratarán para conformar el Programa de relaciones interpersonales.

La justificación del presente estudio en cuanto a su **valor teórico**, está en relación con la práctica y la teoría educativa, además de la relación que existe entre la educación y la psicología, ya que ambas ciencias se dan la mano para poder solucionar problemas que se presenten en el docente, referido al campo educativo.

En lo que corresponde a los problemas a resolver, este programa no aborda la problemática de las relaciones interpersonales de los alumnos, sino que tiene que ver directamente con la de los docentes. Por lo tanto, se pretende a) reducir la violencia de estudiantes con los maestros la cual es de preocupación y de manera creciente, b) desarrollar intereses personales en los docentes, c) incrementar sus “habilidades sociales”, d) minimizar el descontrol de las emociones, e) ciertos esquemas y métodos de la educación precisan la revisión de urgencia, f) el docente muchas veces no sabe conectarse con los problemas principales y con la sociedad de los niños(as), g) el trabajo pedagógico se ha perdido el encanto y prestigio en la sociedad y h) una parte de importancia de los maestros para que se sienten agredidos y en el caso peor estén “quemados” en este entorno laboral.

Finalmente hay que mencionar que esta investigación es manejable o viable, ya que se tiene el apoyo y autorización de la Institución Educativa y de los docentes de aula, por otro lado, el trabajo de investigación está plenamente financiado.

III. Objetivos

Objetivo general

Desarrollar un plan de mejora para favorecer el clima en la organización según el análisis y la recomendación de la investigación desarrollada.

Objetivos Específicos:

- a. Desarrollar acciones, que luego de implementada, permita mejorar los resultados en evaluaciones futuras.
- b. Encontrar medidas específicas a tomar en un clima crítico.
- c. Elaborar actividades para promover el reconocimiento al adecuado desempeño.
- d. Desarrollar un plan de carrera, que permita acceder a los trabajadores para participar en los procesos de la selección dentro de la empresa.

IV. Propuestas

Considerando los resultados obtenidos se muestran las propuestas siguientes:

4.1 Planes de mejora de clima laboral

4.1.1 Momento Actual:

Según lo que mencionan los trabajadores, al llenar la encuesta, se dan a conocer los hallazgos de manera escalonada, a fin de que se generen planes de mejora.

4.1.2 Meta:

Que los responsables conozcan los resultados del clima laboral, permitiendo en conjunto con sus empleados, considerar plan de mejora en el clima

laboral.

4.13 Acciones:

Acción 1	Acción 2	Acción 3
Comunicación	Acompañamiento del plan de mejora	Premiar a las diferentes áreas para que tengan un clima laboral sano
Desarrollar un programa de presentaciones y poder convocar a los representantes de la unidad para conocer lo que se encuentra como resultado el clima laboral. Priorizando unidades con valores críticos.	Apoyar a los responsables de la unidad en el desarrollo y seguimiento de las acciones y el compromiso en la mejora del clima.	Dar prioridad a las unidades que mantuvieron un clima en la organización de manera saludable a fin de felicitar y reforzar las óptimas prácticas saludables. Se requiere desarrollar las siguientes tareas: <ul style="list-style-type: none"> • Entregar un Diploma a la unidad que tenga un mejor clima. • Envío de documento a la máxima autoridad para incentivar y felicitar las adecuadas prácticas para tener un clima saludable. • Entregar un recuerdo referente a la institución, permitiendo el refuerzo de las prácticas adecuadas.

4.2. Estudios Focales

4.2.1 Condición Actual:

Ciertas unidades presentan resultados críticos en los sub factores que han sido evaluados, lo que influye en el resultado general.

4.2.2 Meta:

Dar importancia a las unidades con puntajes principales críticos realizando estudios puntuales permitiendo conseguir o investigar los factores específicos que influyen en el clima y buscar acciones a lograr.

4.2.3 Acciones

Acción 1	Acción 2	Acción 3
Determinar grupo de estudio	Tabulación de opiniones de los participantes	Proporcionar resultados a las autoridades a fin de determinar acciones a seguir
Agrupar a colaboradores de las diferentes unidades, para poder conocer los resultados y desarrollar preguntas que puedan conocer lo que se piensa y los requerimientos a nivel general, que se sugiere en la mejora de resultados.	<ul style="list-style-type: none">• Tabulación de respuesta y opiniones.• Elaboración y presentación de resultados.	Pedir a las autoridades que den a conocer los resultados del clima y pensamientos y sugerencias del grupo de estudio que participó en el estudio principal.

4.3. Programa de Formación en Liderazgo

4.3.1. Situación Actual:

Los resultados muestran como saludable el factor de liderazgo, sin embargo, se piensa que los jefes de área influyen en los resultados generales, ya que son ellos quienes pueden participar cuando se den momentos conflictivos.

4.3.2. Meta:

Que todos los responsables de tengan herramientas para una adecuada gestión del talento humano.

4.3.2. Acciones:

Acción 1	Acción 2	Acción 3
Programa de Liderazgo	Fortalecer competencias de liderazgo	Impacto de la formación
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar y afinar una propuesta, en base a evaluaciones del clima organizacional. • Dar prioridad a las áreas donde el clima laboral de liderazgo es deficiente. 	Módulos formativos: <ul style="list-style-type: none"> • Teoría de Liderazgo • Liderazgo de la Institución • Instrumentos de liderazgo y del Autoconocimiento • Gestionamiento de la Inteligencia Emocional • Instrumentos de coaching para el gestionamiento del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar un registro de asistencia de quienes participan. - Tener un listado de quienes participan e incluir resultados del factor liderazgo conseguido en la evaluación del desenvolvimiento del año anterior y su relación si el mismo tuvo variación posterior a recibir el programa.

4.4. Programa de Reconocimiento

4.4.1. Situación Actual:

Los trabajadores reconocen que no son premiados o reconocer la buena labor de desempeño.

4.4.2. Meta:

Que los jefes tengan un sistema institucional permitiéndoles reconocer y poder premiar el adecuado desempeño de los trabajadores.

4.4.3. Acciones:

	Acción 1	Acción 2
	Reconocer el buen desempeño	Fomentar la integración
Actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar a los colaboradores que destacaron en su labor y proporcionar diploma y un recuerdo de la institución como fomento de las buenas prácticas. • Otorgar a los responsables de las unidades recuerdos de la institución para entregarles a los trabajadores que destacaron en su desenvolvimiento individual o a los que desarrollen acciones excepcionales dentro de su área. • Proporcionar cartas y diplomas firmada por la autoridad máxima a las áreas que destacan por buen desenvolvimiento.. 	<ul style="list-style-type: none"> - Celebración de cumpleaños - Celebración de días feriados - Reuniones informativas - Breves lecturas formativas

REFERENCIAS

- Alvarado. (2000). *Administración de la Educación*. Enfoque Gerencial. Lima.
- Andave. (2009). *Los Proyectos de Mejoramiento Educativo*. Reforma Educativa Chilena. Editores RIL P.
- Anderson. (1993). *El Liderazgo en la Institución Escolar*. Consorcio de Centros Educativos del Perú. Lima.
- Antúnez. (2013). *Claves para la Organización de Centros Escolares*. Barcelona. 5ta. Edic. Editorial ICE – HORSORI.
- Arteaga (2016). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú. (Tesis de Maestría)*. Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú
- Aspin Wikilson. (2014). *Educación, Globalización y el Fenómeno PISA*.
- Baguer Alcalá, Á. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Banda. (2016). *Gestión Educativa y Clima Institucional*. Madrid. Eutopos.
- Binet y Simón. (2011). *Nuevas Investigaciones sobre la Medición del Nivel Intelectual de los Niños Escolares*. París.
- Bisquerra, R. (2011). *Educación emocional*. Propuestas para educadores y familias. Bilbao: Descleé de Brower.
- Capella. (2007). *Educación. Un Enfoque Integral*. Ed. Cultura y Desarrollo. Lima.
- Carhuapoma, L y Paitán, R. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la asociación religiosa caritas diocesana Huancavelica. 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, La Libertad, Perú).

- Castellanos, L y Briones, Y. (2016). *Relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Gimnasio World Light – Chiclayo*. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académico Profesional de Administración.
- Chiavenato. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá. Colombia. Mac Graw Hill.
- Cristóbal, E. (2017). *Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL – 2017*. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Lima.
- Consortio de Centros Educativos del Perú. (2003). *Calidad Educativa*. Tomo I. Administración Financiera. Tomo IV. Lima.
- Chadwick (2004). *El Método Deming en el mejoramiento de la Calidad Educativa*. (Revista del Consorcio de Centros Educativos Católicos. Lima.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson.
- Díaz (2013). *Gestión, Planeamiento Escolar y Desafíos del Aprendizaje*. Informe de Investigación para UNESCO. Lima.
- Egg (2013). *Planificación Educativa: Concepto, Métodos, Estrategias y Técnicas para Educadores*. Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Farro (2015). *Planificación y Administración de Sistemas Educativos*. CPC.
- Farro (2015). *Planificación Educativa*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica*. Barcelona: Paidós.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública*. Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México). Recuperada de <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>

- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2014). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Greenfield (1989). *Teoría de la Organización*. Una Propuesta Crítica. Madrid. Vices.
- Godet (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. Segunda Edición. Donostia San Sebastián.
- Golemán (1997). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires. Argentina. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. New York. Ed. Kairós, ISBN 84-7245-376-5.
- Gutiérrez, R. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de servicio telefónico MOVISTAR de Chimbote en el año 2018*. Facultad de Ciencias empresariales. Escuela Académico Profesional de Educación. Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Leyton (1989). *Planeamiento y Evaluación de la Tarea Escolar*. Ed. Troquel. Buenos Aires.
- Luzia, D. (2017). *Formación de las relaciones interpersonales en docentes del nivel primario*. Tesis Administración de Empresas y Economía. Universidad de Brasilia. Brasil.
- Morgan (1990). *Imágenes de la Organización*. Madrid.
- Machado (2016). *Actitudes ante el Cambio Social*. Caracas. Ed. Cuatricentenario de Paracas.
- Mallqui, R. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes en el Instituto Superior Público Honorio Delgado Espinoza de Cayma Arequipa*. Maestría. Universidad César Vallejo Arequipa- Perú.
- Marchesi (2010). *Calidad del Sistema Educativo*. ABC Digital.
- Mayer, J.; Caruso, D. y Salovey, P. (1999). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*. Intelligence, p. 27, 267-298.
- Monjas Casares, M. (2002). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS) para niños y niñas en edad escolar*. Madrid: CEPE.

- Moreno (2015). *Investigación e Innovación Educativa*. Mexico. La Tarea.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Argentina. Revista CES Derecho, (9), 1, enero – junio, 13-33
- Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. AÑO 12 - VOL. 12 N° 3 - Chía, Colombia.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Pérez, O. y Rivero, L. (2013) *clima organizacional y satisfacción laboral en los Trabajadores del instituto de investigación de la amazonia peruana*, Periodo 2013. (Tesis). Iquitos: UNAP.
- Rodríguez (2011). *Liderazgo (Desarrollo de Habilidades Gerenciales)*. México. Manual Moderno.
- Russel (1973). *Métodos de Planificación*. París. Edición La Organización.
- Salazar (2014). *La Dirección de Personal. Principios, Técnicas y Métodos*. 4ta. Ed. Lima.
- Sánchez (2019). *Ciencia, Investigación e Información Educativa*. Lima.
- Serna (2014). *Análisis de Misión y Visión de la Empresa*.
- Steiner (1983). *Planeamiento Estratégico*. Teoría e Ideología. Madrid.
- Tapia, J. (2017). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los empleados de la oficina de asesoría y servicios SAC*. - Trujillo 2017. Universidad Nacional de Trujillo.
- Tejada, R. (2018). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. Universidad Nacional de San

Agustín de Arequipa Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado. Facultad de Ciencias de la Educación

Torres (2002). *El Profesional de la Información en la Inteligencia Organizacional*. Habana – Cuba: <http://bvs.sld/rev>.

UNESCO (1988). *Proyecto Principal de Educación*. Boletín N° 15.

Váldez (2015). *Planeación Estratégica con Enfoque Sistémico*. Primera Edición.

Walton(1989). *Investigación Evaluativa*. Métodos para determinar la Eficiencia de los Programas en Acción. Ed. Trillas. México.

Zecenarro, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción Laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Langui., Provincia de Canas 2018*. Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO:	PROBLEMA:	OBJETIVOS:	HIPÓTESIS:	VARIABLES Y DIMENSIONES:	INDICADORES:
<p>Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo 2019</p>	<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo? 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las Relaciones Interpersonales con el Clima Organizacional, en el Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de relaciones interpersonales y el nivel del clima organizacional.</p>	<p>Existe relación DIRECTA entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo. 2019;</p>	<p>Variable : Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones: Comunicación Manejo de conflictos Valores y actitudes Negociación</p> <p>Variable : Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Planificación Liderazgo Creatividad Toma de decisiones</p>	<p>Variable : Relaciones interpersonales</p> <p>Indicadores:</p> <p>Nivel de cultura de buen trato Nivel de empatía y asertividad Nivel de control de emociones Nivel de solución de problemas Nivel de convivencia armoniosa Nivel de práctica y/o aplicación</p> <p>Variable : Clima organizacional</p>

		<p>Determinar el nivel de las relaciones interpersonales en las dimensiones comunicación, manejo de conflictos, valores y actitudes y negociación.</p> <p>Conocer el nivel del clima organizacional en las dimensiones planificación, liderazgo, creatividad e innovación y toma de decisiones, en el personal docente del Instituto TECSUP La Libertad – Trujillo 2019</p>			<p>Indicadores:</p> <p>Nivel de trabajo en equipo</p> <p>Nivel de articulación de instrumentos de planificación</p> <p>Nivel de proactividad</p> <p>Nivel de actuación coherente</p> <p>Nivel de propuestas innovadoras</p> <p>Nivel de pasantías</p> <p>Nivel de autonomía</p> <p>Nivel de seguridad</p>
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Consentimiento Informado

ANEXOS

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

Avelino Henry Gómez Urquiza Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Manico Seminario Alvar, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional de Tecsup para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de Encuestas. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Avelino Henry Nadie Gómez Urquiza Con número de DNI: 29985142 acepto participar en la investigación Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional de Tecsup de la Sra./Srta. Manico Seminario Alvar

Día: 11/07/2019


Avelino Henry Nadie Gómez Urquiza
DIRECTOR ACADÉMICO

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA PARA EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I. **Datos Informativos:**

Código:		Fecha:
Región: La Libertad	Provincia: Trujillo	Distrito: Trujillo
Cargo:	Sexo: M () F ()	Duración: 20 minutos

II. **Propósito:** El presente tiene por finalidad recoger información sobre las "Relaciones Interpersonales" del Instituto Superior TECSUP.

Instrucciones: Por favor, lea detenidamente cada pregunta que a continuación presentamos, de tal manera que pueda marcar la alternativa que considera correcta.

Opciones de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N°	Ítems	Opción de Respuesta				
		5	4	3	2	1
	COMUNICACION					
01	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.					
02	Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado.					
03	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva.					
04	Usted trata de ponernos en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.					
	MANEJO DE CONFLICTOS					
05	Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.					
06	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones.					
07	Soluciona problemas.					
08	Hay personas que influyen negativamente en otras					
	VALORES Y ACTITUDES					
09	De acuerdo a tus principios se alinean con tus principios de la institución					
10	Cuándo una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.					
11	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.					
12	Se promueve la práctica de valores y actitudes para una convivencia armoniosa.					
	NEGOCIACION					
13	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.					
14	La comunicación funciona como una alternativa que expresar nuestros sentimientos y formas de pensar.					
15	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.					
16	Se establece convenios y/o alianzas estratégicas en las instituciones con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.					

Gracias.

ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. Datos Informativos:

Código:		Fecha:
Región: La Libertad	Provincia: Trujillo	Distrito: Trujillo
Cargo:	Sexo: M () F ()	Duración: 20 minutos

II. **Propósito:** El presente tiene por finalidad recoger información sobre las "Relaciones Interpersonales" del Instituto Superior TECSUP.

Instrucciones: Por favor, lee detenidamente cada pregunta que a continuación presentamos, de tal manera que pueda marcar la alternativa que considera correcta.

Opciones de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

N°	Ítems	Opción de Respuesta				
		5	4	3	2	1
	PLANIFICACION					
01	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.					
02	Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.					
03	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.					
04	Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.					
	LIDERAZGO					
05	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.					
06	Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.					
07	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.					
08	Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.					
	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN					
09	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.					
10	Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.					
11	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.					
12	Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.					
	TOMA DE DECISIONES					
13	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.					
14	La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.					
15	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.					
16	Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.					

Gracias.

Anexo 4: Fichas de Validación

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(s) del instrumento
<i>Romero Romay Jara</i>	<i>DTC</i>	<i>ENCUESTA</i>	<i>MÓNICA SEMINARIO A</i>
Título del estudio: Relaciones Interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TEGSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

V a r i a b l e	DOMINIOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENSIDAD		CONCORDANCIA		CÓMPLEJIDAD		METODOLOGÍA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cultura del buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Empatía y asertividad	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			Usted trata de ponerse en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	Solución de problemas	Sabe cómo enfrentar situaciones difíciles y complejas dentro de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Usted percibe que las personas afectan negativamente a las demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valores y actitudes	Convivencia armoniosa	Se actúa de acuerdo a los principios de la institución, así los demás no estén de acuerdo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Práctica aplicaciones y/o	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Se promueve la práctica de valores y actitudes para la convivencia armoniosa.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Negociación	Diálogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		La comunicación funciona, como una alternativa que exprese nuestros sentimientos y formas de pensar.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Se establece convenios y/o alianzas estratégicas con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/10/2019	80 3967 38		949685010
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cecilia Ramirez Jara</i>	DTC	ENCUESTA	MÓNICA SEMINARIO A.
Título del estudio: Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

V a r i a b l e	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		DIRIGIT-VIDAD		ACTUA-LIDAD		ORGANI-ZACIÓN		SUFI-CIENCIA		INTENCIO-NALIDAD		CONSIS-TENCIA		COHE-RENCIA		METODO-LOGÍA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
Clima organizacional	Planificación	Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Articulación de instrumentos planificación	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
Liderazgo	Proactividad	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/

	Actuación coherente	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Pasantías	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Toma de decisiones	Autonomía	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en plenos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Seguridad	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo / 21/09/2019	80356738		949685050
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALVA RODRIGUEZ ALFREDO DONA	DELENTE TIEMPO COMPLETO UCV TAUHU	ENCUESTA	MONICA SEMINARIO A.
Título del estudio: Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP - Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


V a r i a b l e	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		BREVEZ		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Clima organizacional	Planificación	Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
	Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
Liderazgo	Proactividad	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					

	Actuación coherente	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
Toma de decisiones	Pasantías	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
	Autonomía	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
Seguridad	Seguridad	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/07/19	18226151		965371059
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ANA ROMÍGUEZ RIFAÑO ODEA	DOCENTE TÍTULO COPIADO UCV-PAUS1110	ENCUESTA	MONICA SEMINARIO
Título del estudio: Relaciones Interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		DIFERENCIALIDAD		CONCORDANCIA		CÓHESIÓN		METODOLOGÍA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cultura del buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Empatía y asertividad	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Usted trata de ponerse en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

	Solución de problemas	Sabe cómo enfrentar situaciones difíciles y complejas dentro de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted percibe que las personas afectan negativamente a los demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Valores y actitudes	Convivencia armónica	Se actúa de acuerdo a los principios de la institución, así los demás no están de acuerdo.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Práctica aplicaciones y/o	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se promueve la práctica de valores y actitudes para la convivencia armónica.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Negociación	Diálogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La comunicación funciona, como una alternativa que exprese nuestros sentimientos y formas de pensar.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se establece convenio y/o alianzas estratégicas con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/07/19	18226151		965371059
Lugar y fecha	DNI, Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALCÁNTARA HESIA, ELIZABETH	COORD. PEDAGÓGICO UDE	ENCUESTA	MONICA SEMINARIO A.
Título del estudio: Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2013			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

V a r i a b l e	DIMENSI ONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		ABIERTA VIDAD		ACTUA LIDAD		ORGANI ZACIÓN		REFE RENCIA		DIFEREN CIALIDAD		COPIS TENCIA		CORG RENCIA		METODO LOGIA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Clima organizacional	Planificación	Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
		Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
Liderazgo	Proactividad	Se propicia proceso de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	
		Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓	

	Actuación coherente	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Pasantías	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Toma de decisiones	Autonomía	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Seguridad	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo #10914 2762610	240567973		
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALCÁNTARA MEDIAS ENCOURQUE	COORD. MARKETING DDE	ENCUESTA	MÓNICA SEMINARIO A.
Título del estudio: Relaciones Interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2015			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cultura del buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		
			Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayas molestado	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Empatía y asertividad	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
			Usted trata de ponerse en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓
			Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓

		Solución de problemas	Sabe cómo enfrentar situaciones difíciles y complejas dentro de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Usted percibe que las personas afectan negativamente a los demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Valores y actitudes	Convivencia armónica	Se actúa de acuerdo a los principios de la institución, así los demás no estén de acuerdo.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
					Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Práctica aplicaciones	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Se promueve la práctica de valores y actitudes para la convivencia armoniosa.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Negociación	Diálogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
				La comunicación funciona como una alternativa que exprese nuestros sentimientos y formas de pensar.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Se establece convenios y/o alianzas estratégicas con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/01/19 TRUJILLO	40107932		
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente UCV	ENCUESTA	MONICA SEMINARIO A.
Título del estudio: Relaciones Interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Clima organizacional	Planificación	Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
	Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
Liderazgo	Proactividad	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/

	Actuación coherente	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
	Pasantías	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
Toma de decisiones	Autonomía	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
	Seguridad	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/

Legenda: M: Malo B: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 18/09/19	18137231		98889284
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente UCV	ENCUESTA	MÓNICA SEMINARICA
Título del estudio: Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TICSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

V a r i a b l e	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		DIFERENCIALIDAD		CONFIANZA		COMPRENSIBILIDAD		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Relaciones interpersonales	Comunicación	Cultura del buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Empatía y asertividad	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			Usted trata de ponerse en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Manejo de conflictos	Control de emociones	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

	Solución de problemas	Sabe cómo enfrentar situaciones difíciles y complejas dentro de la institución.	1 Nunca	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted percibe que las personas afectan negativamente a los demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.	2 Casi Nunca	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Valores y actitudes	Convivencia armoniosa	Se actúa de acuerdo a los principios de la institución, así los demás no estén de acuerdo.	3 A veces	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.	4 Casi Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Práctica aplicaciones y/o	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se promueve la práctica de valores y actitudes para la convivencia armoniosa.	1 Nunca	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Negociación	Diálogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	2 Casi Nunca	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La comunicación funciona como una alternativa que exprese nuestros sentimientos y formas de pensar.	3 A veces	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.	4 Casi Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se establece convenios y/o alianzas estratégicas con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.	5 Siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 18/07/19	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI, N°	Firma y sello del experto	Teléfono

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Serilla Angeloths Manos</i>	<i>Coordinadora de Escuela</i>	<i>ENCUESTA</i>	<i>MONICA SEMINARIO A.</i>
Título del estudio: Relaciones Interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP – Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Vali da do r	DOMINIOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONCORDANCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Clima organizacional	Planificación	Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
	Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se ha realizado la articulación de los instrumentos a largo y corto plazo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
Liderazgo	Proactividad	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					
		Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																					

	Actuación coherente	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
		Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
	Pasantías	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
Toma de decisiones	Autonomía	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
	Seguridad	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre																				

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/11/2019	40557024		950 485832
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Sevilla Angelath Manuel	Coordinador de la Escuela	ENCUESTA	MONICA SEMINARIO A
Título del estudio: Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Tecnológico Superior TECSUP - Trujillo 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Vali abi le	DIMEN SIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETI VIDAD		ACTUA LIDAD		ORGANI ZACION		SUFI CIENCIA		INTENCIO NALIDAD		CONSIS TENCIA		COHE RENCIA		METOLO GOGIA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cultura del buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		
			Evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
		Empatía y asertividad	Muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
			Usted trata de ponerse en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
	Manejo de emociones	Control de emociones	Usted maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
			Existen sentimientos de afecto y consideración entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/

	Solución de problemas	Sabe cómo enfrentar situaciones difíciles y complejas dentro de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Usted percibe que las personas afectan negativamente a los demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valores y actitudes	Convivencia armoniosa	Se actúa de acuerdo a los principios de la institución, así los demás no estén de acuerdo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Práctica aplicaciones y/o	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Se promueve la práctica de valores y actitudes para la convivencia armoniosa.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Negociación	Diálogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los trabajadores de la institución.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		La comunicación funciona como una alternativa que exprese nuestros sentimientos y formas de pensar.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de la organización.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Se establece convenios y/o alianzas estratégicas con los gobiernos locales en la mejor atención del servicio.	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 17/19/2019	40557024		950465852
Lugar y fecha	DNI, N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5 Base de datos de la variable Relaciones Interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES																					
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16					
1	1	2	2	1	6	1	2	2	7	1	1	2	2	6	1	2	1	6	25		
2	1	1	1	2	5	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	4	18		
3	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	2	1	2	6	22	
4	2	2	2	1	7	2	3	4	4	13	3	2	3	4	12	5	4	5	4	18	50
5	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	2	4	5	4	15	2	3	3	3	11	48
6	1	2	2	3	8	3	2	2	3	10	4	3	3	2	12	3	3	3	2	11	41
7	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	40
8	3	4	5	4	16	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	3	3	3	3	12	51
9	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	63
10	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	65
11	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	5	4	4	4	17	61
12	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	4	5	4	3	16	3	4	4	5	16	63
13	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	68
14	5	3	2	3	13	3	4	4	5	16	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	63
15	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	66
16	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	25
17	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	18
18	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	22
19	2	2	2	1	7	2	3	4	4	13	3	2	3	4	12	5	4	5	4	18	50
20	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	2	4	5	4	15	2	3	3	3	11	48
21	1	2	2	3	8	3	2	2	3	10	4	3	3	2	12	3	3	3	2	11	41
22	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	40
23	3	4	5	4	16	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	3	3	3	3	12	51
24	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	63
25	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	65
26	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	5	4	4	4	17	61
27	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	4	5	4	3	16	3	4	4	5	16	63
28	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	68
29	5	3	2	3	13	3	4	4	5	16	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	63
30	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	66
31	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	25
32	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	18
33	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	22
34	2	2	2	1	7	2	3	4	4	13	3	2	3	4	12	5	4	5	4	18	50
35	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	2	4	5	4	15	2	3	3	3	11	48
36	1	2	2	3	8	3	2	2	3	10	4	3	3	2	12	3	3	3	2	11	41
37	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	40
38	3	4	5	4	16	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	3	3	3	3	12	51
39	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	63
40	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	65
41	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	5	4	4	4	17	61
42	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	4	5	4	3	16	3	4	4	5	16	63
43	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	68
44	5	3	2	3	13	3	4	4	5	16	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	63
45	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	66
46	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	25
47	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	18
48	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	22
49	2	2	2	1	7	2	3	4	4	13	3	2	3	4	12	5	4	5	4	18	50
50	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	2	4	5	4	15	2	3	3	3	11	48
51	1	2	2	3	8	3	2	2	3	10	4	3	3	2	12	3	3	3	2	11	41
52	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	40
53	3	4	5	4	16	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	3	3	3	3	12	51
54	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	63
55	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	65
56	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	5	4	4	4	17	61
57	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	4	5	4	3	16	3	4	4	5	16	63
58	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	68
59	5	3	2	3	13	3	4	4	5	16	4	3	4	5	16	4	5	4	5	18	63
60	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	3	2	3	4	12	66
61	1	2	2	3	8	3	2	2	3	10	4	3	3	2	12	3	3	3	2	11	41
62	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	40
63	3	4	5	4	16	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	3	3	3	3	12	51
64	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	2	3	12	4	4	4	3	15	63
65	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	65

Base de datos de la variable Clima Organizacional

	Planificación				CLIMA ORGANIZACIONAL								Creatividad				Innovación					
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16						
1	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	22	
2	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	21	
3	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	23	
4	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	25	
5	3	3	1	2	9	2	3	3	1	9	2	1	2	4	9	2	3	5	3	13	40	
6	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	4	3	3	3	13	3	3	5	2	13	46	
7	5	3	2	5	15	2	3	4	2	11	4	3	3	4	14	2	2	4	3	11	51	
8	1	4	5	1	11	3	3	1	2	9	2	3	5	4	14	3	5	3	5	16	50	
9	3	5	3	4	15	4	3	5	4	16	3	3	2	3	11	4	5	4	3	16	58	
10	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	71	
11	5	5	4	3	17	4	5	5	3	17	5	2	3	4	14	5	5	4	5	19	67	
12	5	3	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	3	4	4	5	16	68	
13	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	5	5	4	5	19	71	
14	5	5	2	5	17	3	5	4	5	17	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	71	
15	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	5	2	5	4	16	69	
16	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	22	
17	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	21	
18	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	23	
19	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	25	
20	3	3	1	2	9	2	3	3	1	9	2	1	2	4	9	2	3	5	3	13	40	
21	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	4	3	3	3	13	3	3	5	2	13	46	
22	5	3	2	5	15	2	3	4	2	11	4	3	3	4	14	2	2	4	3	11	51	
23	1	4	5	1	11	3	3	1	2	9	2	3	5	4	14	3	5	3	5	16	50	
24	3	5	3	4	15	4	3	5	4	16	3	3	2	3	11	4	5	4	3	16	58	
25	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	71	
26	5	5	4	3	17	4	5	5	3	17	5	2	3	4	14	5	5	4	5	19	67	
27	5	3	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	3	4	4	5	16	68	
28	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	5	5	4	5	19	71	
29	5	5	2	5	17	3	5	4	5	17	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	71	
30	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	5	2	5	4	16	69	
31	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	22	
32	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	21	
33	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	23	
34	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	25	
35	3	3	1	2	9	2	3	3	1	9	2	1	2	4	9	2	3	5	3	13	40	
36	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	4	3	3	3	13	3	3	5	2	13	46	
37	5	3	2	5	15	2	3	4	2	11	4	3	3	4	14	2	2	4	3	11	51	
38	1	4	5	1	11	3	3	1	2	9	2	3	5	4	14	3	5	3	5	16	50	
39	3	5	3	4	15	4	3	5	4	16	3	3	2	3	11	4	5	4	3	16	58	
40	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	71	
41	5	5	4	3	17	4	5	5	3	17	5	2	3	4	14	5	5	4	5	19	67	
42	5	3	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	3	4	4	5	16	68	
43	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	5	5	4	5	19	71	
44	5	5	2	5	17	3	5	4	5	17	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	71	
45	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	5	2	5	4	16	69	
46	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	22	
47	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	21	
48	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	23	
49	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	25	
50	3	3	1	2	9	2	3	3	1	9	2	1	2	4	9	2	3	5	3	13	40	
51	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	4	3	3	3	13	3	3	5	2	13	46	
52	5	3	2	5	15	2	3	4	2	11	4	3	3	4	14	2	2	4	3	11	51	
53	1	4	5	1	11	3	3	1	2	9	2	3	5	4	14	3	5	3	5	16	50	
54	3	5	3	4	15	4	3	5	4	16	3	3	2	3	11	4	5	4	3	16	58	
55	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	71	
56	5	5	4	3	17	4	5	5	3	17	5	2	3	4	14	5	5	4	5	19	67	
57	5	3	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	3	17	3	4	4	5	16	68	
58	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	3	16	5	5	4	5	19	71	
59	5	5	2	5	17	3	5	4	5	17	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	71	
60	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	3	16	5	2	5	4	16	69	
61	2	1	1	1	5	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	1	1	1	1	4	22	
62	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	21	
63	1	2	2	2	7	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	23	
64	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	25	
65	3	3	1	2	9	2	3	3	1	9	2	1	2	4	9	2	3	5	3	13	40	

Anexo 6

Juicio de expertos para evaluar las relaciones interpersonales

Aspectos	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V
Claridad	3	2	3	2	3	0.87
Objetividad	3	2	2	3	3	0.87
Actualidad	3	3	2	3	3	0.93
Organización	3	2	3	3	3	0.93
Suficiencia	3	3	3	3	3	1.00
Intencionalidad	3	2	3	3	2	0.87
Consistencia	3	3	2	3	3	0.93
Coherencia	3	3	2	3	3	0.93
Metodología	3	3	3	3	3	1.00

Juicio de expertos para evaluar el clima organizacional

Aspectos	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	V
Claridad	3	2	3	3	3	0.93
Objetividad	2	3	2	2	3	0.80
Actualidad	2	3	2	3	3	0.87
Organización	3	2	3	3	3	0.93
Suficiencia	3	2	3	3	3	0.93
Intencionalidad	3	3	3	3	3	1.00
Consistencia	3	2	3	3	3	0.93
Coherencia	3	3	3	3	3	1.00
Metodología	3	2	3	3	3	0.93