

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
“LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS  
DOCENTES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO”**

**AUTOR: Lic. Adm. MADISON HUARCAYA GODOY**

**(01 de Abril del 2,015 al 31 de Marzo del 2,017)**

**RESOLUCIÓN RECTORAL N° 231-2015-R**

**CALLAO- PERÚ**

**2017**

# I. ÍNDICE

	Página
I. ÍNDICE	1
II. RESUMEN Y ABSTRACT	2
III. INTRODUCCIÓN	4
3.1. Exposición del problema de investigación	4
3.2. La importancia y la justificación del problema de investigación	5
IV. MARCO TEÓRICO	7
4.1. Relaciones interpersonales	7
4.1.1. Relación entre Comunicación Verbal y no Verbal	8
4.1.2. Las relaciones interpersonales en el campo de la Educación	9
4.1.3. Dimensiones de relaciones interpersonales	12
4.2. Clima organizacional	14
4.2.1. Dimensiones del clima organizacional	15
4.3. Algunos conceptos básicos	16
V. MATERIALES Y MÉTODOS	18
VI. RESULTADOS	20
VII. DISCUSIÓN	30
VIII. REFERENCIALES	34
IX. APÉNDICES	36
X. ANEXOS	41

Apéndice A: Encuesta relaciones interpersonales

Apéndice B: Encuesta clima organizacional

Anexo A : Matriz de Consistencia.

Anexo B : Base datos de relaciones interpersonales

Anexo C : Base datos de clima organizacional

Anexo D . Validación de instrumentos a través de juicio de experto

## II RESUMEN Y ABSTRACT

### Resumen

La presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2016, Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables relaciones interpersonales y clima organizacional Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son válidos y confiables. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. La muestra de investigación estuvo constituida por 52 docentes la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el muestreo fue no probabilístico. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo. En los resultados de la investigación se determinaron que existe una relación lineal estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2016.



Palabras clave: relaciones interpersonales, clima organizacional

## **Abstract**

Present work of investigation had as aim determine the relation between interpersonal relations and climate organizacional in the Faculty of Administrative Sciences of the National University of the Callao, 2016, The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variable interpersonal relations and climate organizacional These instruments were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires are valid and reliable. The realized investigation went of quantitative approach, of type basic, eminently theoretical, orientated to the search of new theoretical knowledge to effects of correcting, of extending or sustaining better the existing theory. The sample of investigation was constituted by 52 teachers the Faculty of Administrative Sciences of the National University of the Callao, the sampling was not probabilístico. The used methodology was the method of scientific investigation of hypothetical deductive approach. In the results of the investigation they determined that there exists a linear statistically significant very high, directly proportional and positive relation between interpersonal relations and climate organizacional in the Faculty of Administrative Sciences of the National University of the Callao, 2016.

Key words: interpersonal relations, climate organizacional



### III. INTRODUCCION

3.1. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: determinar las relaciones interpersonales de los Docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Luego de ser validada, generalizar sus resultados a todos los docentes de las instituciones educativas que han participado en la investigación.

Se trata de centralizar todo lo referente a las relaciones interpersonales y su impacto en el clima institucional. En nuestro contexto hoy en día, nos exige a los seres humanos contar con un acervo de habilidades sociales para lidiar los retos permanentes de una sociedad emergente y carente de valores que exija cada vez mejores condiciones de competitividad.

La Investigación consta de cuatro capítulos orgánicamente concatenados. En el Capítulo I, se incluye descripción de la realidad problemática, delimitaciones de la investigación, Problema de Investigación indicando: las razones que originan la necesidad de investigar, planteando las preguntas que más se destacan al plantearse el problema, Objetivos de la investigación. Hipótesis de la investigación, finalmente, indicando metodología de la investigación. El Capítulo II, donde se encuentra los antecedentes de la investigación, las bases teóricas de las variables de investigación a como de sus respectivas dimensiones y definición de términos básicos. El Capítulo IV, se incluye la presentación, análisis e interpretación de resultados, análisis de tablas y figuras, su respectiva discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

El problema planteado es: ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao (FCA-UNAC), 2016?; y su objetivo: Indagar de qué manera se relacionan relaciones interpersonales y clima organizacional en la FCA-UNAC, 2016



### 3.2. La importancia y la justificación de la investigación

#### Importancia de la investigación

Debido a la importancia de esta investigación y para el respaldo de la misma se citan a autores que han realizado investigaciones acerca del tema, el aporte importante es Chiang, et al (2010) en el artículo Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros universitario como fuente de satisfacción, de la revista de sociología No. 1, de la universidad de Salamanca, explica lo siguiente: las relaciones de los docentes son todas aquellas interacciones que se realizan de persona a persona dentro de la labor educativa, en ellas intervienen varios aspectos como las opiniones de los compañeros, la forma de administración educativa y el sistema universitario.

El autor explica que las relaciones interpersonales docentes desembocan en un clima organizacional, el cual hace referencia al ambiente en el que se desarrolla el hecho educativo, este clima puede tornarse bueno o malo al depender de distintas situaciones, como por ejemplo, problemas entre los docentes al organizar actividades o comisiones, el acomodamiento de algunos docentes para llevar a cabo tareas de la universidad o bien el tipo de administración universitaria por parte del decano. De esta manera se evidencia que las relaciones interpersonales de los docentes son importantes para un apropiado desarrollo del sistema universitario en la Universidad Nacional del Callao.

El docente tiene un rol protagónico en el desarrollo del clima organizacional en el hecho educativo, así que la manera en que contribuye a las relaciones de empatía, afecto y comunicación es vital. Esto se refiere a un estímulo en la participación dentro de las relaciones interpersonales, pues el grupo de docentes comienza a sentir seguridad, comprensión y están alentados para volver a participar y de esta manera resolver posibles conflictos y propiciar un entorno de equilibrio emocional y social. Este estudio muestra cómo las relaciones interpersonales de los docentes son pieza fundamental en la mediación de los conflictos administrativos educativos en el sistema universitario.

## Justificación de la investigación

En la actualidad el sistema educativo pasa por un proceso de cambio, Por lo que se hace necesaria las interrelaciones personales de los agentes educativos como son: los alumnos, padres de familia y docentes, pues debe existir un vínculo estrecho con el único fin de coadyuvar el buen clima organizacional y a la solución de problemas que se presenten. Los docentes debe ser personas visionarias, pues deben ayudar a mejorar la calidad educativa por ello el maestro constantemente debe estar capacitado, e innovarse con las nuevas tecnologías que el mundo moderno exige hoy en día para brindar a la sociedad, hombres de bien con mentalidades más abiertas y dispuestas al cambio positivo de las organizaciones y que la calidad de vida sea lo más llevadera posible.

Las relaciones interpersonales es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican todos los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Las relaciones interpersonales son consideradas como uno de los instrumentos claves en el desarrollo de las organizaciones y su éxito dependerá el buen uso de las habilidades sociales, la efectividad de la expresión de la comunicación, la formación profesional y los intercambios pedagógicos y cognitivos permitirá la realización de las metas elevando su papel a una posición estratégica. En la Instituciones Educativa se tiene la principal riqueza el docente el mismo que en cierta medida debe de verse compensado sus esfuerzos, al afianzar sus valores, poniéndolos en práctica en su centro laboral. Tengo la firme convicción que la tarea iniciada sirve de base para las próximas investigaciones y que permitirá dar solución a los problemas educativos que se presentan pues las interrelaciones interpersonales constituyen el desarrollo de sus potencialidades de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A small, square image containing a handwritten signature in black ink on a light-colored background.

## IV.MARCO TEÓRICO


### 4.1 Relaciones Interpersonales

Wiemann (2011) estableció:

En toda organización las relaciones interpersonales son compleja. Se presentan casos en los integrantes desarrollan una buena amistad que trascienden y circunstancialmente se pueden presentar situaciones que deterioran dicha amistad (p. 13)

Zaldívar (2010), sostuvo:

Un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos personológicos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en dependencia de los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve. (p. 26)



Gran parte del tiempo de los individuos está comprometido en las comunicaciones interpersonales, la mayoría de sus necesidades se satisfacen a través de las relaciones con otras personas; estas interacciones, su calidad y el grado en que permitan dicha satisfacción, dependerán mayormente de la capacidad y habilidad para comunicarse de manera efectiva.

Por su parte, Cardona (2006), comentó:

Es evidente que la comunicación, como todo proceso humano, es algo sumamente complejo, y está propenso a sufrir interrupciones en cuanto a su fluidez. Existe un sinnúmero de barreras que impiden su efectividad. Es por ello, que hoy en día existe una gran problemática en relación a la finalidad de la misma. (p. 70)

MC Donald (1978). -Las relaciones interpersonales es la expresión



manifiesta de las preferencias (por medio de las palabras y acciones) de una manera tal que haga que los otros las tomen cuenta. Kelly (1982). -Manifiesta que es el conjunto de conductas identificables y aprendidos que emplean los individuos en las situaciones interpersonales para obtener y mantener el reforzamiento de su ambiente.

#### 4.1.1. Relación entre Comunicación Verbal y No Verbal

##### Comunicación Verbal

Fernández (2001), definió:

La comunicación verbal puede realizarse de dos formas: Oral: a través de signos orales y palabras habladas o Escrita: por medio de la representación gráfica de signos. Hay múltiples formas de comunicación oral: los gritos, silbidos, llantos y risas pueden expresar diferentes situaciones anímicas y son una de las formas más primarias de la comunicación. La forma más evolucionada de comunicación oral es el lenguaje articulado, los sonidos estructurados que dan lugar a las sílabas, palabras y oraciones con las que nos comunicamos con los demás. (p. 56)



Las formas de comunicación escrita también son muy variadas y numerosas:

**Comunicación no verbal** La comunicación no verbal se realiza a través de multitud de signos de gran variedad como Imágenes sensoriales (visuales, auditivas, olfativas), sonidos, gestos, movimientos corporales, etc. Se caracteriza por:

Mantener una relación con la comunicación verbal, pues suelen emplearse juntas. Actuar como reguladora del proceso de comunicación, contribuyendo a ampliar o reducir el significado del mensaje.

Variar según las culturas.

Este tipo de comunicación debe realizarse en las instituciones educativas, donde por medio de signos e imágenes se fomenta valores, protección al medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo. Entre los sistemas de comunicación no verbal tenemos:

**El lenguaje corporal:** gestos, movimientos, el tono de voz, ropa e incluso olor corporal también forman parte de los mensajes cuando nos comunicamos con los demás.

**El lenguaje icónico:** Este abarca el código Morse, códigos universales (sirenas, Morse, Braille, lenguaje de los sordomudos), códigos

#### **4.1.2. Las relaciones interpersonales en el campo de la Educación**

Según Vigotski (1988) la única forma eficaz de enseñar es la que va un poco por delante del desarrollo y lo dirige, ya que sin este adelanto la enseñanza no sería suficiente para las necesidades de los alumnos.

Este desarrollo lo situaríamos a nivel del desarrollo real y del desarrollo potencial, la finalidad sería llegar a un sistema de conocimientos compartidos en el que el alumno adquiere los conocimientos del maestro.



La construcción de esta nueva situación es tarea del alumno y del maestro como mediador a quien compete regular el proceso y establecer las estrategias que más adelante servirán como andamiaje para el desarrollo progresivo del aprendizaje de los alumnos.

Para Vigotski (1988), el aprendizaje se produce en un escenario de interacción social privilegiado que es la escuela, en la cual tiene lugar el proceso del andamiaje que antes hemos citado.

Este concepto del andamiaje fue introducido por Bruner (1988) y nos sirve para explicar cómo ejerce la influencia activa del profesor en la zona del desarrollo próximo del alumno, con esta idea se quiere poner de manifiesto la necesidad de

apoyo que el educador presta al aprendiz y el carácter transitorio de los mismos , ya que estos apoyos se deben ir retirando de forma progresiva a medida que el alumno va alcanzando cuotas de autonomía y de control en el aprendizaje , así las relaciones interpersonales en ocasiones pueden servir para el desarrollo de uno mismo, como es el caso del profesor – alumno en la escuela .

### **Condiciones básicas para cultivar relaciones interpersonales armoniosas.**

Saber vivir

Manejar economía, conocimiento su nivel de ingresos, debe programar sus gastos. Manejar emociones, las iras, cóleras, odios, rencores, deben estar prescritos de la forma de ser del docente, debe cultivar el amor la comprensión, entendimiento, valoración.

Usar fundamentalmente el ejemplo.

El docente es formador de conciencias, formador de hombres y mujeres útiles, justas, sincera, trabajadora, respetuosa, lo cual se debe ser logrado con el ejemplo.



Mentalizar prosperidad, facilidad. Todo ser humano, por el solo hecho de serlo, tiene derecho a la felicidad, a la armonía, por tanto, debe auto desarrollarse, auto crear, auto educarse e irradiar este sentimiento de prosperidad como un derecho en su familia, trabajo y vida en general.

#### **1). Superación personal:**

Aseo y limpieza, sobre todo en muestras externas del aseo, limpieza y cuidado personal, cuidar uñas, cabello, calzado, dentadura, ropas.

Vocabulario. Sus expresiones deben ser fluidas, correctas, con propiedad, llamando las cosas por su' nombre, el lenguaje soez, debe estar proscrito.

Contextura. Cuidado extremo de su apariencia personal, como símbolo de

elegancia y como muestra de disciplina y salud.


Imagen personal (madurez). Debe conducirse con sobriedad, saber decidir, no frecuentar personas o lugares de baja reputación. Evitar asistir a clases con aliento alcohólico, descuidado desaseado, con sueño.

Equilibrio emocional (personalidad). Su personalidad debe ser estable, predecible más o menos permanente, los cambios bruscos en los estados de ánimo y en las actitudes, deben ser evitadas en todo momento.

## **2). Superación Profesional.**

Capacitación y perfeccionamiento en función a

Necesidades. Si el docente ha sido asignado a un trabajo matricial, o se le asigna un trabajo cuyos aspectos teóricos desconoce o debe aplicar conocimiento que aún ha adquirido, debe capacitarse, dada la necesidad de manejar tales conocimientos.



Expectativas. Relacionadas a los planes personales de cada docente respecto al conocimiento de su profesión, de tecnologías o metodologías de punta, manejo de conocimientos de informática, ya sea para fines del propio plantel, para hacer docencia universitaria, para realizar investigaciones y además puede ser para fines empresariales personales.

Metas. Las metas están en función a las cifras que pretende lograr el docente, éstas pueden estar referidas a número de alumnos al promedio mínima de calificaciones, a una cifra remunerativo o el año en que ha debido lograr talo cuál desafió. Actitudes y capacidades. En las áreas que ha logrado mayor éxito debe preferir desarrollarse con más vehemencia, quedando las de menos éxito para manejar los conceptos básicos y en segundo plano, así por ejemplo se maneja la estadística debe tratar de convertirse en un experto en tal área, ya sea para análisis, elaboración o docencia superior en esa área.


## **Contenido de las Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son una realidad que se dan en dondequiera que hay dos personas juntas o un grupo mayor de personas, entre quienes en forma natural se establece conexión; trato o comunicación de una con otras, por lo que los científicos sociales y en especial los interesados en el comportamiento humano, han contribuido, desde hace mucho tiempo, con sus teorías e investigaciones a la formación de un cuerpo de conocimientos en este campo.

Tal cuerpo de conocimientos generalmente se refiere, en el pasado al contexto amplio de la sociedad industrial, pero tal se ha ido perdiendo y ahora, casi exclusivamente, se enfoca desde el punto de vista más estrecho de la organización formal y se le critica a ese contenido su falta de ligamiento al contexto social. Por esto, se precisa una temática centrada en la organización y su ámbito interno sin tener en cuenta el impacto que sus programas puedan tener en la sociedad.

### **4.1.3. Dimensiones de relaciones interpersonales**

#### **Dimensión 1: Habilidades sociales**



Phillips (1978).-Enfoca que las habilidades sociales es el grado en que una persona se puede comunicar con los demás de manera que satisfaga los propios derechos, necesidades, placeres u obligaciones hasta un grado razonable sin dañar los derechos, necesidades, placeres u obligaciones similares de la otra persona y los comporta con los demás en un intercambio libre y abierto

Las habilidades sociales, se refiere a nuestra habilidad para tratar y congeniar con las demás personas. Todos sabemos que hay muchas formas de hablar con las personas; cuando aprendemos las habilidades sociales, tratamos de todas las formas de asimilar las mejores para hacerlo.

En su contrario si se posee pocas habilidades sociales no podrás ser capaz de comunicar eficazmente tus necesidades y sentimientos con las que elaboras,

te será difícil interrelacionarte y mantener la relaciones que ya tienes, te verás apartado de las cosas más importantes te des focalizaras y estarás fuera del sistema.

## **Dimensión 2: Expresión de la comunicación**

Andreieva (1986). Analiza la comunicación como parte importante de la actividad despojándose de su especificidad. Otra de las exponentes de este enfoque es Lesina (1986) que al considerar la comunicación como un proceso sujeto-objeto también despoja a esta categoría de su especificidad. Lomov (1989), al investigar la estructura de la comunicación destaca tres niveles de análisis: macronivel, mesonivel y Micronivel. Por su parte Berlo (1990), sobre la comunicación humana es compatible con Aristóteles, e introduce en este proceso una fuente, un codificador, un mensaje y un canal. Toda comunicación humana tiene una fuente, una persona, o grupo de personas con un objetivo y una razón para ponerse en comunicación

Lesina (1986) considera que la comunicación determina la interacción entre las personas, en el curso del cual ella intercambia diferente formación con el objetivo de establecer relaciones o unir fuerzas para lograr un resultado.

Para González (1995) la comunicación es el intercambio, interrelación, el diálogo, como vida en sociedad, todo ello relacionado indisolublemente con las necesidades productivas del hombre y no puede existir sin lenguas.

González (1995) expresa que ésta es, el proceso en el cual se manifiesta un conjunto fluido y multifacético de elementos entre sus participantes, todos los cuales guardan una estrecha relación entre sí, así como el significado psicológico que puede tener este proceso con la personalidad

## **Dimensión 3: Formación profesional**

En 1962, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Recomendación 117, expresaba que:

La formación no es un fin en sí misma, son capacidades, habilidades

y destrezas que trascienden en todo profesional que determinan tener un empleo y en su desenvolvimiento satisfacen los intereses de la empresa y la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes.

#### **Dimensión 4: Intercambios pedagógicos y cognitivos**

##### Proceso pedagógico

Es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dentro o fuera del aula. Lo anterior significa que sea cual fuera el esquema que se utiliza en una sesión, deben diseñarse estrategias que comprendan los procesos pedagógicos señalados, que viene a ser lo más importante de una sesión.

##### Procesos cognitivos

“Conjunto de acciones interiorizadas, organizadas y coordinadas, por las cuales se elabora la información procedente de las fuentes internas y externas de estimulación”.

La cantidad de procesos cognitivos que involucra la manifestación de una capacidad depende de su complejidad.

#### **4.2. Clima organizacional (Y)**

La excelencia en toda organización está determinada por los resultados alcanzados; en la medida que se obtenga un buen clima dentro de los trabajadores. Para que una organización alcance la excelencia, así como los resultados esperados, defendedora de la motivación que reciban los trabajadores de acuerdo a la misión, visión y sus valores, la gestión del clima organizacional se convierte en un factor crítico, ya que según Eslava (2014), definió:

Sostuvo González (2013):

Existen estudios en donde se ha confirmado que los factores externos a la organización pueden ocasionar afectaciones del clima en el orden del treinta (30) por ciento, a su vez, la influencia de los jefes directos afecta el clima en un setenta (70) por ciento (p. 198)

Bravo (2013) estableció los aportes más importantes en la teoría de:

Litwin y Stringer (1968) exponen un modelo de clima organizacional, que permite medir los factores ambientales que influyen sobre la motivación, a través de nueve factores cuantificables (estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad), los cuales conforman el clima como una totalidad (p. 14).

#### **4.2.1. Dimensiones del Clima Organizacional**

Litwin y Stringer (1968) establecen 6 dimensiones: estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisión, apoyo y tolerancia al conflicto.

##### **Dimensión 1: Estructura**



La conformación de una adecuada estructura organizacional en la empresa, facilita o dificulta el flujo de las comunicaciones, aspecto transcendental en cualquier tipo de comunidad que aspire a convivir de la mejor manera. (p.34)

##### **Dimensión 2: Responsabilidad individual**

Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores. (Litwin y Stringer, 1968, p. 35)

##### **Dimensión 3: Remuneración**



El salario justo y oportuno en los plazos establecidos y de acuerdo al trabajo desarrollado, y además un valor agregado por el esmero, puntualidad, responsabilidad y disciplina que es muy importante en toda organización. (p.36)

#### **Dimensión 4: Riesgos y toma de decisiones**

Si la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, las consecuencias debilitarán y no mantendrán un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

#### **Dimensión 5: Apoyo**

El apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa

#### **Dimensión 6: Tolerancia a conflictos**

Las desavenencias entre los miembros de un grupo generarán conflictos por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores

### **4.3. Algunos Conceptos Básicos**

**Calidad:** Es el nivel de excelencia que la empresa ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.

**Calidad de la formación:** Es un complejo constructo explicativo de valoraciones que para términos de nuestro estudio se operacionaliza en términos de calidad de los conocimientos, midiéndolo a través del rendimiento académico de los alumnos.

**Desempeño del Docente.** El docente de la Universidad debe poseer una cultura profesional por ser un agente de cambio, individual y colectiva, y que si bien "es importante saber qué hay que hacer y cómo, también lo es saber por qué y para qué hay que hacerlo "



**Formación Profesional:** Comprende el conjunto de experiencias de aprendizaje a lograr en el estudiante, las actitudes éticas implícitas en el ejercicio de la profesión docente y los conocimientos teórico-educativos en sus dimensiones filosófica, científica y tecnológica que le permite el desempeño con éxito en la tarea de formación.

**Misión:** Poder, facultad que se da a alguien de ir a desempeñar algún cometido, con el fin de contribuir a la conformidad de una sociedad más justa, humana y con amplia cultura científico-tecnológica, por medio de un sistema integrado de educación superior, equitativo en su cobertura y de alta calidad.

**Objetivos:** se desprenden de la visión, resultan ser convenientes, motivan y comprometen a las personas a participar en la consecución de las mismas.

**Valores:** son las propiedades de los objetos materiales y los fenómenos de la conciencia social, caracterizan el significado de uno y otros para la sociedad.

**Visión:** es la idea matriz, aquello que se pretende alcanzar lo que se desea o quiere lograr, las organizaciones y las personas se distinguen por la trascendencia de sus acciones visionarias.



**Vocación y Experiencia Docente.** Especialistas en contenidos cuando lo que verdaderamente necesitamos también docentes con probada experiencia y vocación. Parece ser, que considerando los déficits educativos y el sentido que los actuales cambios educativos demandan, necesitamos maestros que se “adueñen de su profesión” ejerciéndola y recreándola y que sistematicen sus experiencias.

## V. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Los materiales y métodos utilizados en el desarrollo de la presente investigación fundamentalmente están enmarcados en los siguientes procedimientos:

- Indagué en bibliotecas las teorías correspondientes a las dos variables de estudio relaciones interpersonales y clima organizacional información obtenida en artículos de revistas científicas y en los portales de internet.

5.2. **Población:** La investigación tiene como población total 52 docentes de la Facultad de Ciencias administrativas.

### **Muestra:**

Como la población es pequeña se toma como muestra o sea está conformada por 52 docentes.

5.3. Las principales técnicas que se utilizaron en la investigación son:

- Técnicas descriptivas para la contrastación y/o demostración de Hipótesis. Instrumentos: Cuestionario con la Escala de Likert combinado con preguntas cerradas que ayudaron a la validación de las hipótesis.

5.4. Técnicas estadísticas Procesamiento y Análisis: Matriz de Tabulación. Programa Estadístico SPSS v.23

Tabla 1

*Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos*

<b>Confiabilidad de los</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de Ítems</b>
Relaciones interpersonales	0,948	22
Clima organizacional	0,981	40

El nivel de confiabilidad obtenido a través del Alfa de Cronbach del instrumento que mide la relación interpersonal es de 0,948 y para el instrumento que mide el clima organizacional es de 0,981 se encontró una muy alta confiabilidad en ambos instrumentos.

## Validez de los Instrumentos

Tabla 2

*Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Clima organizacional</b>
Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe	Aplicable	Aplicable
Dr. Juan Héctor Moreno San Martín	Aplicable	Aplicable
MG Jorge De La Cruz Neyra	Aplicable	Aplicable

Nota: *Opinión de Expertos.*

Los expertos validaron los cuestionarios, siendo su opinión para el cuestionario relaciones interpersonales que es aplicable a plenitud; similarmente para el cuestionario que mide clima organizacional mayoritariamente manifestaron que es aplicable en su totalidad.

- Instrumento con validez y fiabilidad demostrada.
- Análisis recuadros, sometido al procesamiento cuantitativo y porcentual y su respectiva interpretación y el análisis de los resultados.

5.5. En el presente trabajo utilizamos el método deductivo y por lo tanto de enfoque cuantitativo, pues se utilizarán instrumentos de medición en la escala de liker.

El tipo de la investigación, es descriptiva correlacional en razón de que se mide, describe y establece una relación entre la variable: relaciones interpersonales y clima organizacional.

El nivel de investigación es No Experimental, debido a que solo se recauda datos y no varía ninguna variable sino las observa en su contexto natural y analiza su relación entre sí.

Es transeccional porque se recogerá datos en un momento determinado. Además, es correlacional por las asociaciones establecidas entre las variables (concordantes con el tipo de investigación).



## .VI. RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de las variables

#### Dimensión: Habilidades sociales

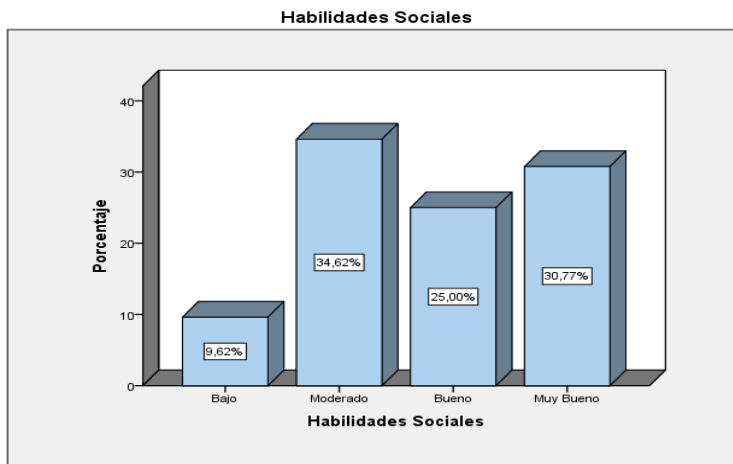
Los hallazgos se evidencian en la tabla 2 de datos, el 9.60% de docentes encuestados registran un nivel de bajo, en la dimensión habilidades sociales, el 34.0% un nivel moderado, el 25.00% un nivel de bueno y el 30.80% un nivel de muy bueno. Siendo el nivel moderado el predominante en habilidades sociales del liderazgo transformacional.

Tabla 2

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión habilidades sociales.*

Habilidades Sociales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,6
Moderado	18	34,6
Bueno	13	25,0
Muy Bueno	16	30,8
Total	52	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de habilidades sociales



*Figura 1.* Gráfica de barras de habilidades sociales

*Nota.* Elaborado con la encuesta planificación

## Dimensión: Expresión de la comunicación

Los hallazgos se evidencian en la tabla 3 de datos, el 9.60% de docentes encuestados registran un nivel de bajo, en la dimensión expresión de la comunicación, el 36.50% un nivel moderado, el 28.80% un nivel de bueno y el 25.00% un nivel de muy bueno. Siendo el nivel moderado el predominante en expresión de la comunicación del liderazgo transformacional.

Tabla 3

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión expresión de la comunicación.*

Expresión de la Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,6
Moderado	19	36,5
Bueno	15	28,8
Muy Bueno	13	25,0
Total	52	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta de expresión de la comunicación

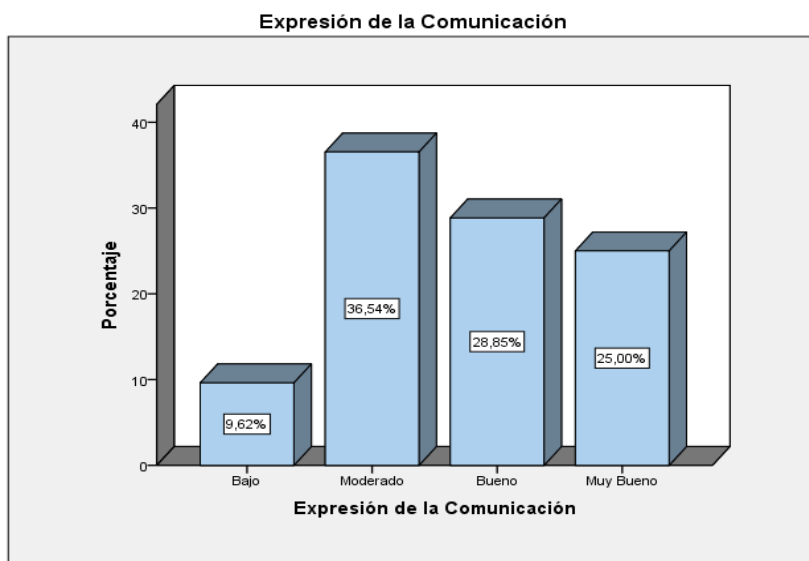


Figura 2. Gráfica de barras de expresión de la comunicación

Nota. Elaborado con la encuesta expresión de la comunicación

## Dimensión: Formación personal

Los hallazgos se evidencian en la tabla 4 de datos, el 11.50% de docentes encuestados registran un nivel de bajo, en la dimensión formación profesional, el 36.50% un nivel moderado, el 19.20% un nivel de bueno y el 32.70% un nivel de muy bueno. Siendo el nivel moderado el predominante en formación profesional del liderazgo transformacional.

Tabla 4

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión formación profesional.*

Formación Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,5
Moderado	19	36,5
Bueno	10	19,2
Muy Bueno	17	32,7
Total	52	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta de formación profesional

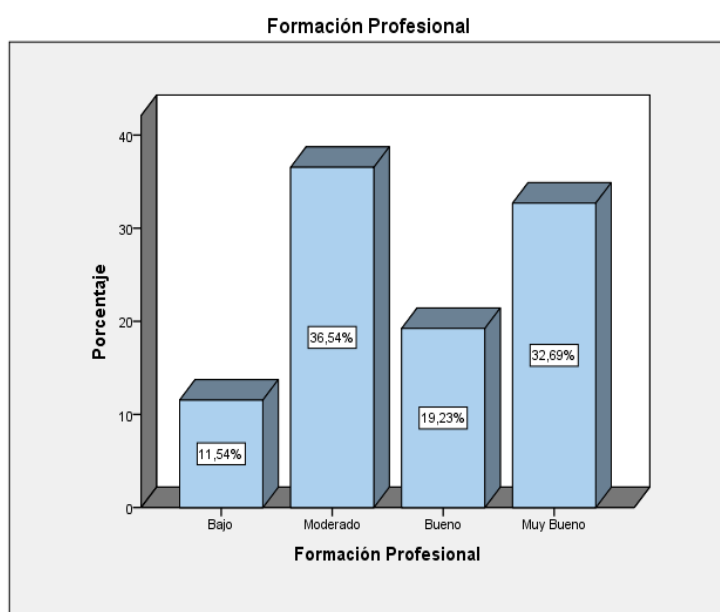


Figura 3. Gráfica de barras de formación profesional

Nota. Elaborado con la encuesta formación profesional

## Dimensión: Intercambios Pedagógicos y Cognitivos

Los hallazgos se evidencian en la tabla 5 de datos, el 11.70% de docentes encuestados registran un nivel de bajo, en la dimensión intercambios pedagógicos y cognitivos, el 30.80% un nivel moderado, el 30.80% un nivel de bueno y el 2.90% un nivel de muy bueno. Siendo los niveles bueno y moderado los predominantes en intercambios pedagógicos y cognitivos, del liderazgo transformacional.

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión intercambios pedagógicos y cognitivos*

Intercambios Pedagógicos y Cognitivos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,5
Moderado	16	30,8
Bueno	16	30,8
Muy Bueno	14	26,9
Total	52	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta de intercambios pedagógicos y cognitivos

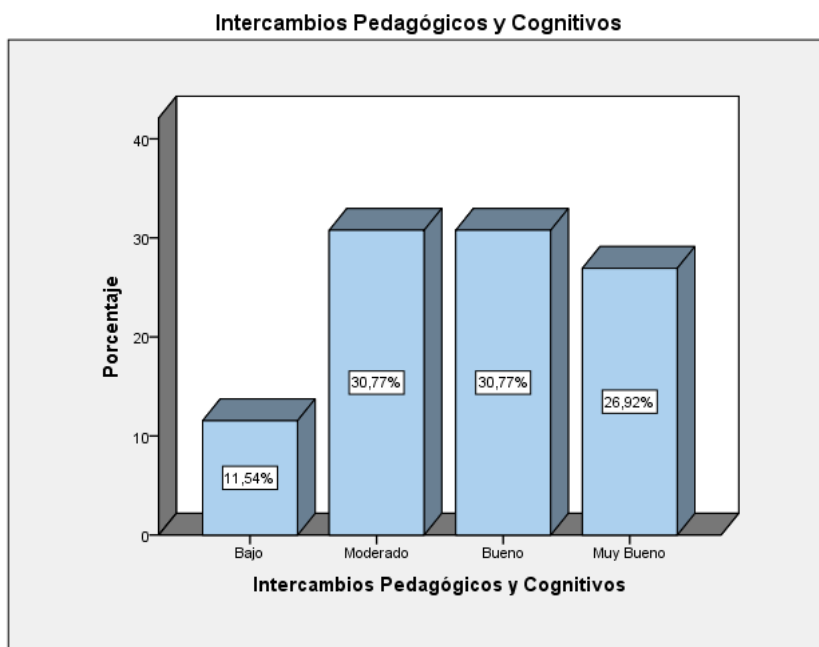


Figura 4. Gráfica de barras de intercambios pedagógicos y cognitivos

Nota. Elaborado con la encuesta intercambios pedagógicos y cognitivos

## Variable: Relaciones Interpersonales



Los hallazgos se evidencian en la tabla 5 de datos, el 11.50% de docentes encuestados registran un nivel de bajo, en la variable relaciones interpersonales, el 36.50% un nivel moderado, el 26.90% un nivel de bueno y el 25.00% un nivel de muy bueno. Siendo el nivel moderado el predominante en relaciones interpersonales

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable relaciones interpersonales*

Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,5
Moderado	19	36,5
Bueno	14	26,9
Muy Bueno	13	25,0
Total	52	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta relaciones interpersonales

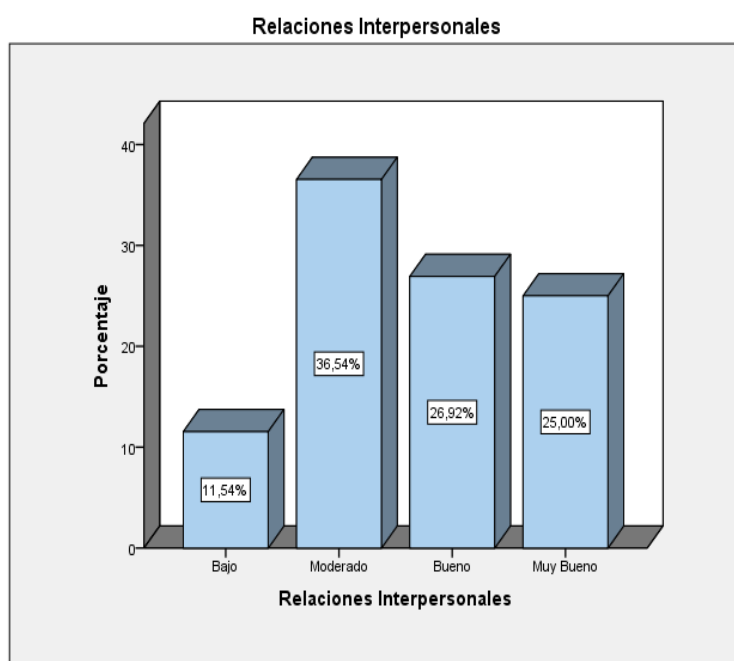


Figura 5. Gráfica de barras de relaciones interpersonales

Nota. Elaborado con la encuesta relaciones interpersonales

### Variable: Clima Organizacional (CO)

Los hallazgos se evidencian en la tabla 6 de datos, el 9.60% de docentes

encuestados registran un nivel de malo, en la variable CO, el 34.60% perciben un nivel satisfactorio, el 26.90% perciben un nivel distinguido y el 28.80% un nivel excelente. Siendo el nivel satisfactorio el predominante en clima organizacional.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable clima organizacional*

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	9,6
Satisfactorio	18	34,6
Distinguido	14	26,9
Excelente	15	28,8
Total	52	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta clima organizacional

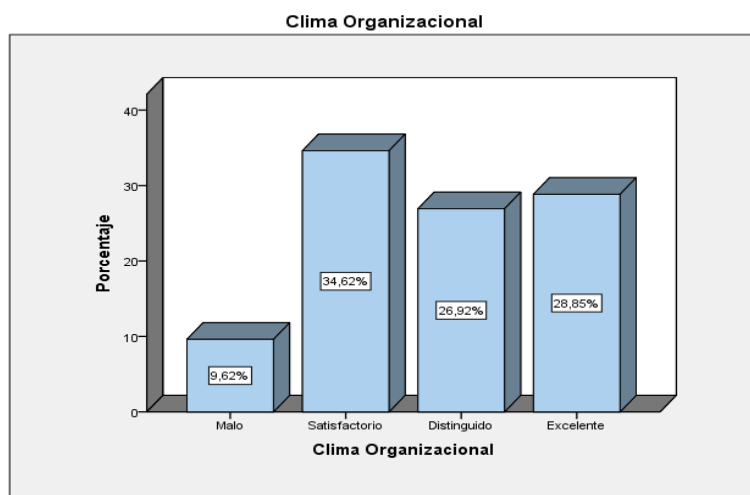


Figura 6. Gráfica de barras de clima organizacional

Nota. Elaborado con la encuesta clima organizacional

## 6.2. Contraste de hipótesis

### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2016

H1: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2016

**Criterios de decisión:**

Si p-valor > 0,05 entonces aceptar la hipótesis nula.

Si p-valor < 0,05 entonces rechazar la hipótesis nula.

Estadístico de prueba: coeficiente Rho de Spearman

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ( $r= 0.955$ ) y directamente proporcional, entre relaciones interpersonales y clima organizacional; asimismo, debido a que el  $p\_valor < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , y se confirma la hipótesis alterna por lo que se verifica la hipótesis general

Tabla 8.

*Coeficiente de correlación de Spearman:* relaciones interpersonales y clima organizacional

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		n

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

**Hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe relación significativa entre habilidades sociales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

H1: Existe relación significativa entre habilidades sociales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ( $r= 0.932$ ) y directamente proporcional, entre



habilidades sociales y clima organizacional; asimismo, debido a que el  $p\_valor < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , y se confirma la hipótesis específica 1

Tabla 9.

*Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades sociales y clima organizacional*

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n
		,932** ,000 52

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

### Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre expresión de la comunicación y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

$H_1$ : Existe relación significativa entre expresión de la comunicación y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ( $r= 0.912$ ) y directamente proporcional, entre expresión de la comunicación y clima organizacional; asimismo, debido a que el  $p\_valor < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , y se confirma la hipótesis específica 2

Tabla 10.

*Coefficiente de correlación de Spearman: expresión de la comunicación y clima organizacional*

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Expresión de la Comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n
		,912** ,000 52

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

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre formación profesional y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

H1: Existe relación significativa entre formación profesional y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ( $r= 0.808$ ) y directamente proporcional, entre formación profesional y clima organizacional; asimismo, debido a que el  $p\_valor < 0.05$  se rechaza la Ho, y se confirma la hipótesis específica 3

Tabla 11.

*Coeficiente de correlación de Spearman: formación profesional y clima organizacional*

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Formación Profesional	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		n

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

### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre intercambios pedagógicos y cognitivos y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

H1: Existe relación significativa entre intercambios pedagógicos y cognitivos y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ( $r= 0.625$ ) y directamente proporcional, entre intercambios pedagógicos y cognitivos y clima organizacional; asimismo, debido a que el  $p\_valor < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , y se confirma la hipótesis específica 4

Tabla 12.

*Coeficiente de correlación de Spearman: intercambios pedagógicos y cognitivos y clima organizacional*

Correlaciones		Clima Organizacional
Rho de Spearman	Intercambios Pedagógicos y Cognitivos	,625**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	52

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



## VII.DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema y los objetivos de investigación, se establece:

El objetivo de esta investigación es determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC-Callao, 2015, para el logro del objetivo de la investigación se tomó los cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa graduado en la escala de Likert y elaborado en base a las teorías del nivel de liderazgo transformacional y el clima organizacional. Sustentado por Pérez (2006, p.149), considera las relaciones interpersonales, como su nombre lo indica son las relaciones entre los hombres con todos los contactos que por razones diversas y heterogéneas se producen entre el hombre y su semejante generando un buen clima institucional.

En el análisis descriptivo, en la tabla 5 y figura 1 se puede observar que las relaciones interpersonales de los docentes propician un clima organizacional, el nivel moderado revela una frecuencia absoluta de 19 docentes, con un porcentaje de 36.50 %, el nivel bueno revela una frecuencia absoluta de 14 docentes con un porcentaje de 26.90% y el muy bueno revela una frecuencia absoluta de 13 docentes con un porcentaje de 25.00%, siendo el nivel moderado el predominante. .Al respecto, Zaldívar (2010), manifiesta que un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos cognitivos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, generando un buen clima institucional.

En el análisis descriptivo, en la tabla 6 y figura 2 se puede observar el clima organizacional de los docentes, el nivel satisfactorio revela una frecuencia absoluta de 19 docentes, con un porcentaje de 34.60 %, el nivel distinguido revela una frecuencia absoluta de 14 docentes con un porcentaje de 26.90% y el nivel excelente revela una frecuencia absoluta de 15 docentes con un porcentaje de 28.80%, siendo el nivel satisfactorio el predominante. Al respecto, Litwin y Stringer (1968) sostienen un modelo de clima organizacional, facilitando la medición de aquellos factores ambientales que inciden en la motivación, en sus nueve factores

(estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad), los cuales conforman el clima como una totalidad (p. 14).

Respecto a la hipótesis general planteada los resultados se evidencian en la tabla 8. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa muy alta ( $r_s = 0,955$ ), y directamente proporcional entre relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC-Callao, 2015. Similarmente se encontró un estudio en la tesis de Rivera (2011), desarrolló una investigación titulada: La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chincha Alta. (Tesis Maestría) Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, se basó en un diseño no experimental y transversal en Gestión Estratégica Empresarial.


Respecto a la hipótesis específica 1 planteada los resultados se evidencian en la tabla 9. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa muy alta ( $r_s = 0,932$ ), y directamente proporcional entre habilidades sociales de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC -Callao, 2015. Similarmente se encontró un estudio en la tesis de Valencia (2013) desarrolló una investigación titulada: Medición del Clima Organizacional en el Sector Manufacturero de Pinturas de la Región Central. (Tesis Maestría) Universidad Bicentennial de Aragua, Venezuela.

Al contrastar la hipótesis específica 2 planteada, los resultados se evidencian en la tabla 10. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y alta ( $r_s = 0,912$ ), y directamente proporcional entre expresión de comunicación de los docentes de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC -Callao, 2015. Similarmente. los estudios de Peralta (2013), este trabajo responde a una preocupación por las condiciones tan cambiantes, turbulentas y competitivas que se suscitan en el entorno social y cultural de las organizaciones escolares y cómo éstas están siendo desafiadas en su capacidad de cambio, adaptación y permanencia. La investigación tuvo como finalidad describir el tipo de comunicación predominante en un centro parroquial de la ciudad de Juliaca. Entre las conclusiones se destaca que dicha institución evidencia poca participación voluntaria de los implicados para alcanzar los objetivos del centro y el equipo directivo es quien dirige las propuestas. finalmente, se propusieron



recomendaciones en pro del conocimiento de la cultura organizacional como medio para impulsar el compromiso con la institución y mejorar el trabajo, así como realizar otras investigaciones que permitan explicar las razones de la falta de predominio de la cultura colaborativa, Los resultados orientan a lo que afirma Santos G, (2012): La comunicación es un proceso de interrelación entre dos (o más) personas donde se transmite una información desde un emisor que es capaz de codificarla en un código definido hasta un receptor el cual decodifica la información recibida, todo eso en un medio físico por el cual se logra transmitir y en un contexto determinado.

Al contrastar la hipótesis específica 3 planteada, los resultados se evidencian en la tabla 11. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y moderada ( $r_s = 0,808$ ), y directamente proporcional entre formación profesional de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC Callao, 2015. También se encontró un estudio similar en la tesis de Saccca (2010) en su tesis descriptiva-correlacional titulada “Relación entre el Clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres”. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.



Sobre la hipótesis específica 4 planteada, los resultados se evidencian en la tabla 12. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa y alta ( $r_s = 0,641$ ), y directamente proporcional entre intercambios pedagógicos y cognitivos de los docentes y el clima organizacional de la FCA-UNAC Callao, 2015 Los resultados son similares al del estudio de Rodríguez (2011) en su tesis de corte descriptiva correlacional titulada “El Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las I.E. del distrito de Lurigancho – Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Chosica- Lima. Se concluye que un buen clima organizacional en base al liderazgo de los directivos, el desarrollo de las habilidades sociales, los niveles de comunicación y el planeamiento estratégico, se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de las IIEE del distrito de Lurigancho – Chosica de la UGEL 06. Esto significa que un buen clima organizacional contribuye significativamente con el desarrollo de las habilidades y capacidades y por ende el desempeño laboral de los docentes (p. 127)

## VIII.REFERENCIALES

- Andreieva, G. (1986). *Comunicación organizacional* México: Mc Graw Hill.
- Berlo. D.K. (1990) *El proceso de la comunicación. Introducción a la teoría y la práctica*. Ed. El ateneo. Buenos Aires. Argentina
- Bruner, J. (1988). *Desarrollo cognitivo y educación*. Edit. Ediciones Morata.
- Bravo, C. (2013). *Gestión de procesos (Valorando la práctica)*. Chile
- Cardona, M. (2006). *Relaciones interpersonales*. Madrid España: Editorial Morata
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas.
- Eslava, H (2014) *Comunicación organizacional*. (3ª. ed). Buenos Ares: Ateneo
- Fernández, M (2001) *Comunicación verbal*. México: Mc Graw Hill
- González, P. (1995), *Comunicación organizacional* (2ª. ed). Buenos Ares: Ateneo
- Gonzales, M (2013). *Clima organizacional*. (8ª ed.). México, D.F: Prentice Hall.
- Kelly, F. (1982). *Relaciones interpersonales*. Madrid España: Editorial Morata
- Lesina, R. (1986), *Niveles de comunicación organizacional* México: Mc Graw Hill.
- Litwin, R y Stringer, M. (1968) *Clima organizacional* (3ª ed.).Barcelona: Graó
- MC Donald, G. (1978). *Gerencia de centros educativos*. (8ª ed.). MéxicoD.F: McGraw – Hill
- Peralta, P. (2013). *Cultura Organizacional en el Centro Parroquial “Elena de Santa María” – Juliaca*.Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Escuela de Posgrado Lima Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez, D. (2006). *Las relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en profesores de tiempo parcial de la Institución de Educación Superior”*


Tesis para optar el grado de Magíster en Educación Universidad Nacional  
Federico Villarreal. Lima Perú

Phillips, G (1978). *Importancia del Clima Organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto Militar.*

Rivera, D. (2011) *La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chincha Alta.* (Tesis Maestría)  
Universidad Privada San Juan Bautista, Lima,

Rodríguez, H. (2011) *“El Clima Institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las I.E. del distrito de Lurigancho.* Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Chosica-Lima.

Santos G. (2012) *Fundamentos de la comunicación.* Viveros de Asís 96. México



Saccca, M. (2010). *“Relación entre el Clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS).* Tesis para optar el grado de magister. Universidad Nacional Federico Villarreal. San Martín de Porres. Lima

Valencia, R. (2013) *La Organización del Clima Organizacional como Factor de Desarrollo en las Empresas del Distrito de Chincha Alta.* (Tesis Maestría)  
Universidad Privada San Juan Bautista, Lima,

Vigotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores.*

Barcelona: Grijalbo

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales.*  
Barcelona: UOC

Zaldívar, D. (2010). *La Comunicación asertiva en las relaciones interpersonales.*

[OnLine]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos25/comunicacion/comunicacion.shtml>

## IX. APENDICE

### Apéndice A

#### Encuesta relaciones Interpersonales

**Instrucciones:** Señor, Señora, Señorita Profesor (a), La presente encuesta tiene como propósito obtener información sobre el nivel de relaciones interpersonales, mucho agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pido SINCERIDAD en las respuestas.

Relaciones interpersonales		Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>Habilidades Sociales</b>						
1	La vida familiar armoniosa contribuye al éxito profesional.					
2	En la Institución que trabaja comparten sus creencias con sus colegas de trabajo.					
3	Ud. cree que la persona que sobrevive a un desastre la buena suerte lo acompaña el resto de su vida.					
4	Ud. tomo como cierto el pensamiento la persona que no sabe planificar para su futuro está destinada al fracaso.					
5	La tranquilidad y la serenidad conllevan a una existencia feliz.					
<b>Expresión de Comunicación</b>						
6	Respeto Ud. Las reglas de convivencia y tolerancia con el prójimo.					
7	Es Ud. Justo (a) en sus determinaciones.					
8	Practica Ud. Los valores que promueve la I. E					

9	Es congruente con sus actos en la práctica de los valores morales ya formados en su persona					
10	Respeto las normas y reglamentos internos de la I. E					
11	Es Ud. Solidario (a) con sus colegas en momentos de problemas laborales.					
<b>Formación Profesional</b>						
12	Crea Ud. Sus propias estrategias para llegar a sus alumnos.					
13	Es Ud. decisivo cuando comunica sus ideas ante los demás.					
14	Ud. se expresa con firmeza y claridad los sentimientos con sus compañeros de labores.					
15	Comparten información y estrategias de trabajo con sus compañeros.					
16	Ud. utiliza un léxico claro y preciso para expresarse con los demás.					
17	Ud. Se expresa con facilidad sus ideas y opiniones ante los demás.					
18	Se siente satisfecho con la actitud verbal y gestual que le expresan sus colegas.					
<b>Intercambios pedagógicos y cognitivos</b>						
19	La religión que profesan los compañeros de trabajo influye en las decisiones de su grupo social.					
20	Cree Ud. Que las distintas religiones de los docentes ayudan en dar mejores soluciones a los conflictos internos.					
21	La fe religiosa contribuye a la buena salud mental.					



22	La religión sirve como escape de la realidad para mucha gente.					
----	--	--	--	--	--	--

## Apéndice B.

### Encuesta Clima organizacional

**Instrucciones:** Señor, Señora, Señorita Profesor (a), La presente encuesta tiene como propósito obtener información sobre el nivel del clima organizacional, mucho agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pido SINCERIDAD en las respuestas.

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	A veces en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>ESTRUCTURA</b>						
1	En esta facultad las tareas están claramente definidas					
2	En esta facultad las tareas están lógicamente estructuradas					
3	En esta facultad se tiene claro quién manda y toma las decisiones					
4	Conozco claramente las políticas de esta facultad					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta facultad					
6	En esta facultad no existen muchos papeleos para hacer las cosa					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9	En esta facultad a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
<b>RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL</b>						

11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta facultad, casi todo se verifica dos veces.					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado					
14	En esta facultad salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16	En esta facultad cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta facultad uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
<b>REMUNERACIÓN</b>						
18	En esta facultad existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta facultad son mejores que las amenazas y críticas.					
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta facultad hay muchísima crítica.					
22	.En esta facultad no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me sancionan.					
<b>RIEZGOS Y TOMA DE DECISIONES</b>						
24	La filosofía de esta facultad es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente					
25	.Esta facultad ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26	En esta facultad tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la					
27	La toma de decisiones en esta facultad se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
28	Aquí la facultad se arriesga por una buena idea					
<b>APOYO</b>						

29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa					
30	Esta facultad se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta facultad					
32	Las personas en esta facultad tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones jefe trabajador tienden a ser agradables.					
	<b>TOLERANCIA AL CONFLICTO</b>					
34	En esta facultad se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
35	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable					
36	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos					
37	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
38	Lo más importante en la facultad, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
39	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.					
40	Las personas dentro de esta facultad no confían verdaderamente una en la otra.					



## X. ANEXOS



**ANEXO. A**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: "Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao"

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>							
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable(X): Relaciones Interpersonales</b>							
<p>¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao)</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre habilidades sociales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre expresión de la comunicación y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre formación profesional y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre intercambios pedagógicos y cognitivos y el clima organizacional en la FCA-UNAC?</p>	<p>Determinar la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre habilidades sociales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre expresión de la comunicación y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre formación profesional y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre intercambios pedagógicos y cognitivos y el clima organizacional en la FCA-UNAC</p>	<p>Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre habilidades sociales y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre expresión de la comunicación y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Hipótesis o específica 3</b> Existe relación significativa entre formación profesional y clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación significativa entre intercambios pedagógicos y cognitivos y FCA-UNAC.</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
						<b>Variable(Y): Clima organizacional</b>				
						<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
						Habilidades sociales	Vida familiar armoniosa Planificar para el futuro Tranquilidad Serenidad	1-5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy bueno <77-110> Bueno <50-76> Moderado <23-49> Bajo <0-22>
						Expresión de la comunicación	Convivencia Tolerancia Valores Solidario Respeto a las normas	6-12		
						Formación personal	Crea estrategias Decisivo Claridad en sus expresiones	13-18		
						Intercambios pedagógicos y cognitivos	Solución conflictos Salud mental Compartición de conocimientos	19-22		
						Estructura	Tareas Decisiones Políticas Trámites productividad	1 10	Siempre (5) Casi siempre (49) Algunas veces (39) Muy poca vez (2) Nunca (1)	Excelente <147-160> Distinguido <94-146>  Satisfactorio <41-93>  Malo <0-40>
						Responsabilidad individual	Confianza Planes Responsabilidad Iniciativa	11-17		
						Remuneración	Promociones Recompensas Críticas Reconocimiento	18-23		
			Riesgos y toma De decisiones	Certeza Riesgos Precauciones Efectividad	24-28					
			Apoyo	Amistad Tensiones Reservas Relaciones	29-33					
			Tolerancia al conflicto	Desacuerdos Actitudes Estímulos Acuerdos	34-40					
<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>								
Son los 52 docentes	La muestra está integrada por 52 docentes	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Estadísticos: Descriptivos Rho de Spearman								

Anexo 4

Base datos Relaciones Interpersonales

N°	Habil. Sociales					Exp. De la Comunicació						Formación Profesional						Int. Ped. Cogi								
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22				
1	1	3	2	2	2	10	1	2	2	2	4	3	14	5	5	4	5	1	1	4	25	5	3	3	5	16
2	2	5	5	3	5	20	2	5	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19
3	2	5	4	4	5	20	2	4	4	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	3	3	16
4	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	5	16
5	1	4	2	5	3	15	1	2	5	3	4	5	20	4	4	3	5	3	5	3	27	1	5	5	3	14
6	3	4	4	4	5	20	3	4	4	5	3	5	24	3	5	5	5	5	5	5	33	1	3	5	5	14
7	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	20
8	2	4	2	2	3	13	2	2	2	3	4	5	18	5	4	4	4	4	4	5	30	5	3	4	3	15
9	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	3	5	5	5	5	33	3	5	5	5	18
10	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
11	1	4	3	5	4	17	1	3	5	4	4	5	22	4	5	5	3	5	3	1	26	3	3	3	3	12
12	2	4	4	3	5	18	2	4	3	5	3	5	22	2	4	3	4	5	3	4	25	4	3	2	1	10
13	1	2	2	2	4	11	1	2	2	4	3	4	16	5	2	4	4	3	3	3	24	4	3	3	5	15
14	1	4	3	5	4	17	1	3	5	4	4	3	20	5	4	4	1	5	3	5	27	3	1	5	3	12
15	2	5	3	5	4	19	2	3	5	4	4	4	22	4	5	4	4	3	5	4	29	2	4	3	3	12
16	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	3	5	5	1	29	3	5	5	4	17
17	2	4	2	1	4	13	2	2	1	4	3	5	17	4	3	2	4	5	3	4	25	3	4	4	3	14
18	2	4	5	5	3	19	2	5	5	3	5	3	23	5	3	5	5	3	3	3	27	1	3	4	4	12
19	3	4	5	5	5	22	3	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	4	4	17
20	2	4	2	2	3	13	2	2	2	3	4	5	18	5	5	4	5	4	3	4	30	1	5	3	5	14
21	2	4	3	1	5	15	2	3	1	5	4	5	20	5	5	1	5	5	5	5	31	5	5	5	5	20
22	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	5	20
23	3	4	3	5	2	17	3	3	5	2	3	5	21	5	2	5	5	5	5	5	32	4	3	2	4	13
24	2	5	5	4	5	21	2	5	4	5	4	5	25	4	5	4	5	5	5	5	33	3	4	4	3	14
25	3	4	2	5	2	16	3	2	5	2	3	5	20	3	5	2	5	3	3	3	24	3	3	5	4	15
26	3	4	2	2	2	13	3	2	2	2	3	5	17	5	4	3	5	4	2	4	27	3	4	1	5	13
27	2	4	2	5	3	16	2	2	5	3	3	4	19	3	4	5	4	3	4	1	24	4	3	5	5	17
28	2	5	3	5	4	19	2	3	5	4	4	4	22	4	4	3	3	4	4	3	25	5	2	4	3	14
29	2	4	2	1	5	14	2	2	1	5	3	5	18	4	3	1	4	5	3	4	24	4	3	2	1	10
30	2	4	4	4	3	17	2	4	4	3	4	5	22	4	4	3	5	4	3	2	25	2	5	2	3	12
31	3	3	5	5	5	21	3	5	5	5	5	5	28	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	4	3	16
32	2	4	4	4	3	17	2	4	4	3	4	4	21	5	5	1	4	5	5	4	29	3	4	4	4	15
33	1	4	2	5	5	17	1	2	5	5	3	5	21	4	4	1	4	3	5	2	23	3	3	3	3	12
34	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	5	18
35	3	4	3	5	4	19	3	3	5	4	5	4	24	4	5	4	5	4	5	4	31	3	3	5	4	15
36	2	4	4	4	5	19	2	4	4	5	3	4	22	4	3	1	3	3	3	4	21	3	4	3	3	13
37	1	4	4	4	5	18	1	4	4	5	3	4	21	5	3	2	4	5	3	4	26	3	4	4	3	14
38	1	4	3	5	4	17	1	3	5	4	4	3	20	5	4	4	1	5	3	5	27	3	1	5	3	12
39	2	5	3	5	4	19	2	3	5	4	4	4	22	4	5	4	4	3	5	4	29	2	4	3	3	12
40	1	4	3	5	4	17	5	3	5	4	4	3	24	5	4	4	1	5	3	5	27	3	1	5	3	12
41	2	5	5	3	5	20	2	5	3	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19
42	2	5	4	4	5	20	2	4	4	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	3	3	16
43	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	5	16
44	1	4	2	5	3	15	1	2	5	3	4	5	20	4	4	3	5	3	5	3	27	1	5	5	3	14
45	3	4	4	4	5	20	3	4	4	5	3	5	24	3	5	5	5	5	5	5	33	1	3	5	5	14
46	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	20
47	2	4	2	2	3	13	2	2	2	3	4	5	18	5	4	4	4	4	4	5	30	5	3	4	3	15
48	2	5	5	5	5	22	2	5	5	5	5	5	27	5	5	3	5	5	5	5	33	3	5	5	5	18
49	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
50	1	4	3	5	4	17	1	3	5	4	4	5	22	4	5	5	3	5	3	1	26	3	3	3	3	12
51	2	4	4	3	5	18	2	4	3	5	3	5	22	2	4	3	4	5	3	4	25	4	3	2	1	10
52	1	2	2	2	4	11	1	2	2	4	3	4	16	5	2	4	4	3	3	3	24	4	3	3	5	15



**Anexo D****INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS****I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe	Docente Universitario UNAC	<b>CUESTIONARIO</b> Relaciones Interpersonales	Madison Huarcaya Godoy
Título: Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la FCA-UNAC, 2017.			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje está formulado en forma apropiada.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una IE.																			X	
3. ACTUALIDAD	Según el desarrollo de la ciencia y la tecnología.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Las Relaciones Interpersonales de los docentes valorado adecuadamente.																			X	
7. CONSISTENCIA	De acuerdo aspectos teórico-científicos.																	X			
8. COHERENCIA	Según los índices, indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGÍA	El diagnóstico estratégico responde eficientemente.																		X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.																				X

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable científicamente a plenitud****III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86%**

Lima, 2017	15622453		992109328
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del Experto Informante	Teléfono

## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
Dr. Juan Héctor Moreno San Martín	Docente Universitario UNAC	<b>CUESTIONARIO</b> Relaciones Interpersonales	Madison Huarcaya Godoy
Título: Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.			

### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100	
1. CLARIDAD	El lenguaje está formulado en forma apropiada.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una IE.																				X	
3. ACTUALIDAD	Según el desarrollo de la ciencia y la tecnología.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Las Relaciones Interpersonales de los docentes valorado adecuadamente.																				X	
7. CONSISTENCIA	De acuerdo aspectos teórico-científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Según los índices, indicadores y las dimensiones.																				X	
9. METODOLOGÍA	El diagnóstico estratégico responde eficientemente.																				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.																				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable a plenitud

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82%

Lima, 2017	07917068		998634140
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del Experto Informante	Teléfono

## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autores del Instrumento
Mg. Jorge de la Cruz Neyra	Docente Universitario UNAC	CUESTIONARIO Relaciones Interpersonales	Madison Huarcaya Godoy
<b>Título: Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.</b>			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	100	
1. CLARIDAD	El lenguaje está formulado en forma apropiada.																	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una IE.																			X		
3. ACTUALIDAD	Según el desarrollo de la ciencia y la tecnología.																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X				
6. INTENCIONALIDAD	Las Relaciones Interpersonales de los docentes valorado adecuadamente.																			X		
7. CONSISTENCIA	De acuerdo aspectos teórico-científicos.																		X			
8. COHERENCIA	Según los índices, indicadores y las dimensiones.																			X		
9. METODOLOGÍA	El diagnóstico estratégico responde eficientemente.																		X			
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.																	X				

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable científicamente**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84%**

Lima, 2017	06828392		990460551
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del Experto Informante	Teléfono

## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y Nombres del Informante</b>	<b>Cargo o Institución donde labora</b>	<b>Nombre del Instrumento de Evaluación</b>	<b>Autores del Instrumento</b>
Dr. Juan Carlos Reyes Uife	Docente Universitario UNAC	CUESTIONARIO Clima Organizacional	Madison Huarcaya Godoy
<b>Título: Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.</b>			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100	
1. CLARIDAD	El lenguaje está formulado en forma apropiada.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una IE.																				X	
3. ACTUALIDAD	Según el desarrollo de la ciencia y la tecnología.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el Clima Organizacional																				X	
7. CONSISTENCIA	De acuerdo aspectos teórico-científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Según los índices, indicadores y las dimensiones.																				X	
9. METODOLOGÍA	El diagnóstico estratégico responde eficientemente.																				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable científicamente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **89%**

Lima, 2017	15622453		992109328
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del Experto Informante</b>	<b>Teléfono</b>





## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Jorge de la Cruz Neyra	Docente Universitario UNAC	CUESTIONARIO Clima Organizacional	Madison Huarcaya Godoy
<b>Título: Las relaciones interpersonales de los docentes y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2017.</b>			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIEN TE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%						
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	91	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje está formulado en forma apropiada.															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una IE.																X				
3. ACTUALIDAD	Según el desarrollo de la ciencia y la tecnología.															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el Clima Organizacional																X				
7. CONSISTENCIA	De acuerdo aspectos teórico-científicos.														X						
8. COHERENCIA	Según los índices, indicadores y las dimensiones.																X				
9. METODOLOGÍA	El diagnóstico estratégico responde eficientemente.															X					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.															X					

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable científicamente a plenitud**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82%**

Lima, 2017	06828392		990460551
Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del Experto Informante	Teléfono