



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION: ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA
EDUCACION SUPERIOR**



TESIS:

**Influencia del clima institucional y las relaciones
interpersonales de los Docentes de la Universidad
Nacional San Luis Gonzaga de Ica, de la Facultad de
Educación Abril 2019.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN
Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

ASESOR:

Dr. Ríos Zegarra, William Eberth

PRESENTADO POR:

Bach. Lobos Flores, Juana Yvonne

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Problemática educativa en el nivel superior

**ICA – PERÚ
2019**

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico en primer lugar a Dios, quien nos ha dado la vida , y a mis hijos Luana y Sthefano por darme la fortaleza y el amor para seguir adelante. A mis padres por su gran ejemplo de responsabilidad y a mi suegro por su apoyo incondicional.

Yvonne.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación guarda agradecimiento:

Al rector de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, Dr. Anselmo Magallanes Carrillo, por brindar las facilidades en el desarrollo del estudio.

Al director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, Dr. Manuel Israel Hernández García, por su gran responsabilidad y gestión como al frente de la Escuela de Posgrado.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por sus conocimientos brindados, así mismo por los momentos y experiencias compartidas a lo largo del programa de maestría.

Al personal docente nombrado, contratado y jefes de práctica de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, por su valiosa participación y predisposición en la resolución de los instrumentos de recolección de datos, sin su apoyo no hubiera sido posible culminar el presente estudio.

La autora.

INDICE

	Pág.
CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CONTRACARATULA	x
INTRODUCCION	11
CAPITULO I – MARCO TEÓRICO	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Bases teóricas	19
1.3. Marco Conceptual	25
CAPITULO II – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
2.1. Situación Problemática	28
2.2. Formulación del Problema	29
a) Problema General	29
b) Problemas Específicos	29
2.3. Justificación e importancia de la Investigación	30
2.4. Objetivos de la Investigación	32
a) Objetivo General	32
b) Objetivos Específicos	32
2.5. Hipótesis de la Investigación	32
a) Hipótesis General	32
b) Hipótesis Específicas	32
2.6. Variables de la Investigación	33
a) Identificación de Variables	33
b) Operacionalización de Variables	34
CAPITULO III – METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	36
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	37
3.2. Población y Muestra	38
CAPITULO IV – TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	41
4.1. Técnicas de Recolección de Datos	42
4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	42
4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados	43
CAPITULO V – PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	44
CAPITULO VI – CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	66

CAPITULO VII CONCLUSIONES	71
CAPITULO VIII RECOMENDACIONES	73
FUENTES DE INFORMACION	75
ANEXOS	78
01 Matriz de consistencia de la investigación	79
02 Instrumentos de recolección de datos	81
03 Ficha de validación de expertos	84
04 Data de resultados	86
05 Constancias de Aplicación	96
06 Evidencia fotográfica	97

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Resultados de la variable clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	45
Tabla 2	Resultados de la dimensión 01: Comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	47
Tabla 3	Resultados de la dimensión 02: Motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	49
Tabla 4	Resultados de la dimensión 03: Confianza del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	51
Tabla 5	Resultados de la dimensión 04: Participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	53
Tabla 6	Resultados de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	55
Tabla 7	Resultados de la dimensión 01: Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	57
Tabla 8	Resultados de la dimensión 02: Compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	59
Tabla 9	Resultados de la dimensión 03: Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.	61
Tabla 10	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables Clima institucional y relaciones interpersonales.	63

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.	
Grafico 1	Resultados de la variable clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	45
Grafico 2	Resultados de la dimensión 01: Comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	47
Grafico 3	Resultados de la dimensión 02: Motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	49
Grafico 4	Resultados de la dimensión 03: Confianza del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	51
Grafico 5	Resultados de la dimensión 04: Participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	53
Grafico 6	Resultados de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	55
Grafico 7	Resultados de la dimensión 01: Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	57
Grafico 8	Resultados de la dimensión 02: Compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	59
Grafico 9	Resultados de la dimensión 03: Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica.	61

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2017.

Con respecto a la metodología, el trabajo de investigación fue de tipo no experimental, descriptiva correlacional y de corte transversal o transeccional. La población de estudio estuvo conformada por 161 docentes entre nombrados, contratados y jefes de práctica de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica. La muestra de estudio se determinó mediante la ecuación de poblaciones finitas, quedando finalmente una muestra de 114 docentes, que representa el 71% de la población de estudio. Finalmente, la técnica de recolección de información que se empleó fue la encuesta y los instrumentos el cuestionario sobre el clima institucional y el cuestionario sobre el nivel de relaciones interpersonales de los docentes.

Los resultados en la investigación determinan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,716$ que indica que existe una relación positiva y directa entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales, así mismo se obtuvo un p -valor = 0,000. Estos resultados indican que a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de relaciones interpersonales entre los docentes de la facultad de educación, y viceversa.

Palabras Clave: Clima institucional, relaciones interpersonales, docentes.

ABSTRACT

The main objective of the research work is to establish the relationship between the institutional climate and the interpersonal relationships of the teachers of the national university "San Luis Gonzaga", in Ica, 2017.

Regarding the methodology, the research work was non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional or transectional. The study population consisted of 161 teachers among appointed, hired and heads of practice of the Faculty of Education of the National University "San Luis Gonzaga", of Ica. The study sample was determined by the finite population equation, with a sample of 114 teachers remaining, representing 71% of the study population. Finally, the information gathering technique used was the survey and the instruments the questionnaire on the institutional climate and the questionnaire on the level of interpersonal relationships of teachers.

The results in the investigation determine a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.716$, which indicates that there is a positive and direct relationship between the variables institutional climate and interpersonal relationships, and a $p\text{-value} = 0.000$ was obtained. These results they indicate that a good level of institutional climate corresponds to a good level of interpersonal relationships between teachers of the faculty of education, and vice versa.

Keywords: Institutional climate, interpersonal relationships, teachers

CONTRACARATULA

1.1. MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

1.2. TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA, DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN ABRIL 2019.

1.3. AUTORA:

Bach. LOBOS FLORES, JUANA YVONNE

1.4. ASESOR:

Dr. Ríos Zegarra, William Eberth

INTRODUCCIÓN

En toda institución laboral, el clima institucional es importante, no solo para llevar buenas relaciones ente los compañeros de trabajo, sino también para sentirse cómodo en el mismo, teniendo en cuenta esto, las instituciones educativas del nivel superior que buscan alcanzar el tan anhelado licenciamiento insitucional y luego la acreditación de cada una de sus carreras profesionales que ofertan, por lo que deben contar con docentes que sepan trabajar cooperativamente, apoyándose unos a otros, lo cual exige buen desenvolvimiento de los mismos.

La imagen de la instituciones educativas en los últimos años ha sido negativa, esto se debe a la falta de comunicación, escasa tolerancia, además de, los conflictos entre personal docente y directivos que ocurren con mayor frecuencia, entre otros, todas estas situaciones fomentan un clima poco agradable entre los miembros de la comunidad educativa, que, de una u otra forma genera una afeción al desempeño docente y de manera indirecta al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Según Pérez (2012, p. 11).

Es por ello que se hace necesario contar con un clima institucional agradable, el cual permita llevar muy buenas relaciones interpersonales no solo entre docentes sino también con las autoridades universitarias, y sobre todo, con los mismos estudiantes universitarios. Nuestra experiencia laboral, permite afirmar que cuando se dispone de un clima institucional agradable, este contribuye contablemente a la eficiencia, ya que con ello se logra contar con el trabajo en equipo del personal docente y así poder alcanzar los objetivos propuestos. Ante lo expuesto, Saturno (2009), refiere que el clima institucional permite conocer de que manera el desempeño docente influye de cierto modo en la formación de los estudiantes, quienes perciben los cambios de conductas de sus maestros, los mismos que apoyan indirecta o directamente la preparación profesional de los mismos.

Por lo expuesto, es necesario realizar el presente estudio, estableciendo una relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales del personal docente, que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias

que conlleven a través de un buen desempeño docente, al cumplimiento de las políticas de calidad educativa.

Como en toda institución educativa, sea de EBR como del nivel superior; se busca formar a los estudiantes, en la educación superior este proceso se vuelve más complejo, ya que se tiene que formar integralmente a los futuros profesionales, esto no es un tema ajeno; pero por otro lado es importante obtener información confiable sobre cómo se da la interacción entre el clima institucional y las relaciones interpersonales entre el personal docente.

Esta investigación parte del problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?, y es por ello que el objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019

La autora.

CAPITULO I
MARCO TEÒRICO.

I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes los siguientes:

A Nivel local

- Montenegro, R. & Rojas, J. (2014). Con su investigación: Clima institucional, nivel de motivación y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui de la provincia de Pisco. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. La presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre clima institucional, nivel de motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de la provincia de Pisco. Considerando el tipo de investigación descriptivo con diseño de estudio correlacional y una muestra de 90 docentes de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de la provincia de Pisco; elegidos a través del muestreo probabilístico, se llevó a cabo el recojo de información con el cuestionario sobre clima institucional, la lista de chequeo de motivación laboral y la ficha de evaluación del desempeño laboral a los integrantes de la muestra de estudio; así mismo se hizo el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados encontrados reflejan una correlación baja expresados en los siguientes coeficientes de correlación de Pearson: entre las dimensiones Clima Institucional y el nivel de Motivación ($r=0.139$, $r=0.170$, $r=0.162$); entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral ($r= -0.037$, $r= -0.045$, $r= -0.056$, $r= -0.205$ y $r= 0.035$), entre las dimensiones de clima institucional y el desempeño laboral ($r=0.116$, $r=0.079$, $r=0.228$). (pp.111-113).
- Alache, R. & Acuache, A. (2014). Con su trabajo de investigación titulado: *Las relaciones interpersonales en la familia y el nivel de logro de capacidades en estudiantes del nivel secundario*. La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre las relaciones

interpersonales en la familia y el nivel de logro de capacidades en estudiantes del nivel secundario. Considerando el tipo de investigación descriptiva con diseño de estudio correlacional y una muestra de 106 estudiantes del VII ciclo de la Institución Educativa Secundaria sargento 2° “Lázaro Orrego Morales” de Pisco – Ica; elegidos a través del muestreo no probabilístico, es decir de manera intencionada. Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos como es el cuestionario sobre relaciones interpersonales en la familia y la tarjeta de notas para medir el nivel de logro de capacidades. El método de estudio asumido es el método cuantitativo y dentro de las técnicas de procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva y la inferencial mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados a los que ellega el estudio, demuestran que existe una relación directa y significativa entre las variables propuestas, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,845

- Condori, E. (2012) Tesis: *Influencia del clima institucional en el desempeño pedagógico de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica*. Tesis de maestría de en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo desde la perspectiva de trabajo de investigación descriptivo correlacional; señala las siguientes conclusiones: Se ha logrado determinar que el clima institucional en la I.E. “San Luis Gonzaga “de Ica se encuentra en la categoría por mejorar; la tabla N^a 8 refleja una media aritmética de 64,9 puntos. Existen razones para afirmar que el desempeño de los docentes de la I.E. “San Luis Gonzaga “de Ica es regular; se refleja un promedio de desempeño equivalente a 61.3 que se encuentra en la categoría de regular. Se ha logrado determinar la influencia del clima institucional en el desempeño pedagógico de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica; los datos procesados reflejan un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,778$, este valor indica que existe una relación positiva significativa entre el clima Institucional y el desempeño Pedagógico de los docentes de la I.E. “San Luis Gonzaga” de Ica. Se ha logrado determinar la relación que existe entre el clima Institucional y el manejo de la programación curricular en los docentes de la I.E. “San Luis Gonzaga “de Ica; según Coeficiente de Correlación de Pearson: $r=0,651$;

esta correlación es positiva y buena; expresa que a un mejor clima institucional le corresponde un mayor manejo de la programación curricular y viceversa.

A Nivel nacional

- Pérez, Y. (2012). Con su tesis titulada: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec-Ventanilla. Tesis de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El tipo de estudio es correlacional y el diseño es descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. Para la recolección de datos, se ha empleado el elaborado por Martín (1999), el mismo que fue adaptado, validado y fiabilizado por Pérez (2010). La investigadora obtuvo los siguientes resultados, encontró una correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, así mismo, se ha encontrado una relación media entre las dimensiones y la variable de estudio, finalmente se ha obtenido un coeficiente de correlación directa y positiva entre las variables propuestas para la investigación.

- Cubides, M. (2015). Con su tesis titulada: Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vigneta de Iquitos – 2015. Tesis de pregrado. Universidad Científica del Perú, Iquitos – Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015. El tipo de Investigación fue descriptivo y el diseño fue no experimental de tipo transversal descriptivo. La población estuvo constituida por 30 docentes y la muestra el 100%. La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Los principales resultados obtenidos del estudio, demuestran que, el nivel de clima insittucional es positivos entre los docentes que conformaron la muestra de estudio.

- Cajahuaringa, M. (2017). Con su tesis titulada: Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 –

Huaral, 2015. La investigación tuvo propósito establecer la relación entre el Desarrollo Institucional y las Relaciones Interpersonales de las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. El tipo de Investigación La muestra de estudio estuvo conformada por 199 docentes de las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, la técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo escala de likert conteniendo 33 ítems para la variable desarrollo institucional y 31 ítems para la variable relaciones interpersonales. Los resultados descriptivos del estudio, demuestran que el nivel de relaciones interpersonales es inadecuado, según lo referido por el 79% de los encuestados, así mismo, el 21% considera que es aceptable. En cuanto a los resultados obtenidos de la estadística inferencial, se ha podido determinar que existe una relación directa entre las variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.805, reflejando una relación alta entre las variables de investigación.

A Nivel internacional

- Añes, S. (2010). Tesis titulada: Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. Tesis de la Universidad Rafael Bellosillo Chacín – Venezuela La investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. El estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert., validados por expertos. Para el cuestionario Cultura Organizacional se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 y para el cuestionario de Motivación Laboral 0.8330. La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos se analizaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se

recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

Esta tesis a diferencia del presente trabajo de investigación demostró que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral.

- Yañez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). Con su investigación titulada: El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. El estudio busco evaluar el nivel de relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores. La muestra de estudio estuvo conformada por 209 colaboradores de un centro hospitalario. Los resultados alcanzados en el estudio, demuestran que, el 51,03% de los colaboradores consideran que la satisfacción general es mayor, según consideración de la satisfacción laboral relacionados con la variables relaciones interpersonales. Al evaluar en forma separa cada factor de la escala SRIT, se obtuvo que la satisfacción con las relaciones interpersonales con la jefatura explica un 47,01% la SLG, en cambio, las relaciones interpersonales con los pares explica un 37,77%. Finalmente, se pudo determinar que las relaciones interpersonales generan un impacto significativo en las relaciones interpersonales, sobre todo en las relaciones con las jefaturas, para finalmente dicutir que se debe elevar el nivel de satisfacción laboral.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1. Clima institucional

1.2.1.1. Definición de clima institucional

A modo de entender los términos de clima institucional se presentan una serie de definiciones que permiten visualizar con claridad la implicación de estos términos.

El clima institucional es considerado como aquel ambiente interno, el mismo que esta conformado por los colaboradores que se encuentran en las organizaciones. Desde el punto de vista de varios autores se

establece las siguientes definiciones sobre clima institucional: “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (Dessler, 1993). El autor refiere que las características particulares que se encuentran en una determinada organización, es diferente a la de cualquier otra, estas mismas influyen significativa en las relaciones y comportamiento de las personas.

De acuerdo con Martin (2000), refiere que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio.” (p. 103). Asimismo, el autor menciona que el espacio en el que interactúan los miembros de una organización es el clima institucional, y es a partir de este en que se optimizan las condiciones ambientales que hacen única a cada empresa.

Asi mismo, Guillén y Guil (1999), conceptualiza el clima institucional como aquella percepción que tienen las personas o colaboradores que integran una determinada organización, estableciéndose entre ellas diversas interacciones.

Finalmente, de acuerdo con Álvarez, S. (2001) señala también que el ambiente de trabajo propicio de una organización es el clima organizacional. Asi mismo, manifiesta que este, ejerce de manera directa una influencia en el comportamiento y desenvolvimiento de cada uno de sus colaboradores. Además, el clima también determina la manera en que el colaborador percibe no solo su rendimiento laboral, sino también si nivel de productividad y satisfacción con las labores que realiza.

Un clima institucional estable, es considerada por muchos estudiosos y entendidos de la materia, como una adecuada inversión, a largo plazo calero esta. Los responsables de las organizaciones debe apostar mucho por promover un clima laboral adecuado y debe ser el principal

centro de su atención, es importante reconocer que un clima rígido y con muchas presiones o exigencias hacia el personal no hace más que obtener logros a medianos o cortos plazos.

1.2.1.2. Dimensiones del clima institucional

Para la presente investigación las dimensiones que se plantearon fueron las sugeridas por Pérez, M. (2012), las cuales son:

Dimensión 01: Comunicación.- “Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad” (Pérez, 2012, p.20). El autor menciona además que la comunicación es un factor importante para una adecuada convivencia, además de ser un elemento importante que determina la forma en que los colaboradores se socializan.

Dimensión 02: Motivación.- Es una de las dimensiones considerada como pieza importante, para determinar el clima en las instituciones educativas. Pérez (2012, p. 21). Así mismo la autora menciona que, dentro de esta definición se encuentran 3 elementos considerados como claves los cuales son: las necesidades, las metas organizacionales y el esfuerzo.

Dimensión 03: Confianza.- Dimensión que consiste en creer en valores como la honestidad, confianza en los demás e integridad en cada acción, las mismas que hacen posible que las personas puedan compartir sus sueños y necesidades, trabajando conjuntamente para alcanzar las metas compartidas. Pérez (2012, p. 22). En mención a lo expuesto, Martín (1999), refiere que, una de las principales características de las empresas de alto rendimiento es la gran confianza que le brindan a sus miembros, permitiéndoles a estos creer en el carácter, la capacidad e integridad de cada uno de ellos.

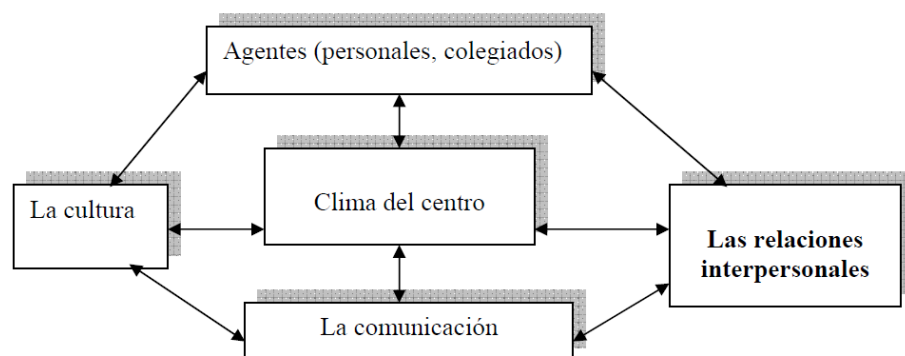
Dimensión 04: Participación.- Es el grado o medida en que cada profesor de la institución educativa participan activamente en las diversas actividades de la institución. Pérez (2012, p. 23). Es decir es la medida en que los profesores posibilitan la participación, no solo de los estudiantes, sino también de los propios padres de familia, además de ser el grado en el que se forman grupos formales e informales para actuar o realizar actividades organizadas por la institución. (Martín, 1999).

1.2.1.3. Elementos del clima institucional

El comportamiento del individuo en una organización no sólo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre.

Brunet (1987), considera que predecir el comportamiento humano, basándose solamente en las características personales se hace insuficiente, ya que muchas veces este, depende en gran medida de las situaciones que ocurren.

Medina (1992), establece los principales factores que se hacen parte del clima organizacional, los cuales son: los agentes, la comunicación, la cultura y las organizaciones, presentándose estas en el siguiente diagrama:



Fuente: Medina (1992, p. 250)

Como es sabido, los miembros de una organización constituyen uno de los elementos más importantes, los mismos que mediante las relaciones que se establecen entre ellos van forjando un sistema de

relaciones e interacciones, sean estas formales e informales, que influyen significativamente en la dinámica del grupo laboral.

1.2.2. Relaciones interpersonales

1.2.2.1. Definición de relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales están referidas a los contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.

Según Bisquerra, R. (2003), las relaciones interpersonales hacen referencia a las capacidades que poseen las personas a fin de entablar relaciones sociales adecuadas con las demás personas, lo cual implica dominar la comunicación efectiva, habilidades sociales, las actitudes pro-sociales y las conductas asertivas.

Las relaciones interpersonales son el conjunto de interacciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, dentro de un ambiente social, laboral, académico u otros. La habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica. Una relación interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más personas, son asociaciones que se basan en determinadas emociones como el amor, el gusto por lo artístico, los negocios y otras actividades sociales. Las relaciones interpersonales se dan en determinados espacios o ambientes como el familiar, amical, conyugal, centros de labores, clubes deportivos o sociales, teológicos, entre otros, además que pueden ser reguladas por leyes, costumbres o mutuos acuerdos, los mismos que constituyen la base de estos grupos de individuos y de la sociedad en general.

Las relaciones interpersonales son importantes en la comunicación del ser humano, porque a través de ella se intercambian ideas, pensamientos y se adquieren nuevos conocimientos, por lo que, como se mencionó anteriormente, las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Se logra la interacción en

la comunicación cuando se entabla una relación comunicativa entre una persona y el grupo al cual pertenece. “La comunicación interpersonal es no solamente una de las dimensiones de la vida humana, sino la dimensión a través de la cual nos realizamos como seres humanos” (López, 2011). El autor destaca la importancia que tiene la comunicación en las relaciones interpersonales, la misma que no solo nos permite interactuar con los demás, sino que también permite la realización de las personas.

1.2.2.2. Dimensiones de las relaciones interpersonales

Las dimensiones de las relaciones interpersonales que se plantearán en la investigación son las siguientes:

- Dimensión 01: Habilidades comunicativas. “En el proceso de interacción dentro de una institución, un profesor, un trabajador envía mensajes a sus colegas o al director o de manera viceversa (en el caso de las organizaciones educativas)”. Arce & Malvas (2000, p. 45). La comunicación a través del lenguaje se produce de diversas maneras, sea este verbal o escrito, así como a través de gestos, movimientos o expresiones faciales, de acuerdo al propósito de comunicación del interlocutor.

- Dimensión 02: Compromiso organizacional. “El compromiso se manifiesta en las actitudes de fuerte convicción y aceptación de los valores y objetivos de la institución, voluntad proactiva en beneficio de la institución, el deseo de participar en la construcción de instrumentos de gestión, documentos, proyectos, interés arraigado por convertirse en parte de la organización”. Arce & Malvas (2000, p. 48). A pesar de lo expuesto, es sabido que en muchas organizaciones algunos colaboradores no demuestran su compromiso con la empresa para el logro de las metas u objetivos, lo cual genera no solo malestar en los demás colaboradores, sino que retrasa o dificulta el logro de los objetivos institucionales.

- Dimensión 03: Estilos de liderazgo. El liderazgo es aquella capacidad que posee el líder para adoptar como suyo un objetivo, en este caso el de la organización, para lograr alcanzarlo a través del trabajo unido y comprometido de los colaboradores, es trazar aunadamente, por ello es importante que los líderes de las organizaciones deban motivar positivamente a cada uno de los colaboradores, aunque, como se sabe, todos los directivos tienen un estilo marcado, el mismo que utilizan en la gestión de su cargo que desempeñan. Según Arce & Malvas (2000)

1.2.2.3. El ser humano y la necesidad de relacionarse con los demás.

En todo grupo social los individuos se buscan y también se eluden. ¿Por qué se atraen o se rechazan? ¿Por qué buscan a algunos y no a otros?

Son algunas interrogantes que constituyen motivo de estudio de la psicología social.

Trataremos de explicar principalmente la atracción social. En primer lugar la atracción suele ser un factor más importante que la repulsión y en segundo lugar porque la atracción social es la forma de conducta más prevaleciente entre los seres humanos. Cuando una persona nos elude nos sentimos turbados porque buscamos una atracción mutua. En cambio cuando procedemos a eludir a otras personas que nos desagradan estamos seguros que se turbarán, pero somos conscientes que la asociación tiene un valor positivo para todos, pues la necesidad de asociarse con otros es universal, arrolladora y puede considerarse como un motivo o necesidad humana fundamental.

1.2.2.4. Las relaciones interpersonales en el trabajo.

La evaluación de la propia experiencia laboral que realiza cada persona, es conocida como satisfacción laboral. Locke 1976, citado por Luthans, 2008). Lutham (2008), afirma que muchas décadas de estudios realizados han llevado a identificar diversos factores que influyen en las organizaciones, entre ellos se tiene a las relaciones interpersonales, las mismas que se dan entre los colaboradores y las jefaturas.

Un aspecto importante de las relaciones interpersonales en los centros laborales, es la confianza que se le brinda a los demás, es decir la confianza interpersonal. (Tan & Lim, 2004). “La confianza es un facilitador de la relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo”. (Ferres, Connell & Travaglione, 2004).

1.2.3. El clima institucional y las relaciones interpersonales.

Las instituciones educativas tienen como propósito brindar un servicio de calidad, esto se logra con el compromiso de cada uno de sus miembros, quienes aportan para el logro de los objetivos institucionales, además de ello, es importante que en las instituciones se disponga de un clima laboral adecuado, a fin de establecer un nivel de relaciones optimas entre cada uno de sus miembros, según lo expuesto, Menarguez (2004) afirma que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas”. (p.204). Como manifiesta el autor, el no disponer de un clima laboral adecuado, tiene implicancias no solo en el desempeño laboral de los docentes, sino que también puede generar afecciones significativas en el logro de los objetivos y el trabajo en equipo.

1.3 Marco Conceptual

- a. Compromiso organizacional. Es manifestado por las actitudes de aceptación de valores y metas institucionales, así como la convicción asumida por cada colaborador, para alcanzar las metas de la organización.
- b. Comunicación.- es aquella acción que consiste en el intercambio de información entre un emisor y receptor, es un intercambio de mensajes recíprocos, lo cual la constituye en un factor importante en la convivencia de las personas.
- c. Confianza.- Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Pérez, M. (2012, p. 22).

- d. Estilos de liderazgo. El liderazgo es una capacidad innata que poseen las personas, en este caso el líder es aquella persona que es capaz de motivar, guiar y comprometer a cada uno de los miembros de una organización, a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas por las organizaciones
- e. Habilidades comunicativas. Consiste en el proceso de comunicación e interacción que se dan dentro de una institución u organización, en el caso de las instituciones educativas, es la comunicación que se da entre el personal docente y el director de la institución.
- f. Motivación.- Es el impulso que anima e incentiva a las personas a enfocarse en alcanzar una meta u objetivo, así mismo en el ámbito laboral, la motivación es una de las principales piezas que determinan un adecuado clima laboral.
- g. Participación.- Medida o grado en el que cada uno de los colaboradores se compromete en el desarrollo de las actividades para el logro de los objetivos propuestos, en el ámbito educativo, es el grado en el que se propicia la participación de estudiantes y padres de familia en las actividades de la institución educativa.

CAPITULO II
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.1 Situación Problemática

Actualmente las instituciones educativas del nivel básico, así como las del nivel superior no universitaria y universitaria, se encuentran inmersas en constantes cambios, que exigen a estas instituciones no solo ofrecer un servicio de calidad sino también a fomentar entre sus miembros un ambiente adecuado de trabajo, y sobre todo apoyo mutuo y cooperación, sea entre autoridades, personal administrativo y docentes (nombrados y contratados); teniendo en cuenta el proceso de licenciamiento y acreditación al cual aspiran todas las instituciones del nivel superior en nuestro país.

Se hace necesario que las instituciones de educación superior cuenten con un ambiente de trabajo agradable al interior de sus instalaciones, el mismo que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros.

A nivel internacional, de acuerdo con la investigación realizada por Valenzuela, A. (2000), el autor menciona que en cuanto al clima organizacional en las instituciones se muestra que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones, manteniendo una jerarquía entre sus miembros, pero que las decisiones son tomadas también por los demás miembros. Existe un clima agradable y de confianza así mismo existen altos grados de responsabilidades en sus miembros los cuales son asumidos responsablemente. (p. 58). En cuanto a las relaciones interpersonales, en España en una investigación realizada a los directores y docentes de diversas instituciones educativas, obtuvo como datos significativos que los docentes consideraban que las malas relaciones entre ellos no solo afectaban su desempeño laboral sino que también al nivel de satisfacción que tienen ellos sobre sus labores, así mismo causaba afección a la educación de sus estudiantes y por ende a su rendimiento académico. Benito, B. (S.f., p. 14).

En el ámbito nacional, de acuerdo a los resultados obtenidos por Pérez, M. (2012), en su investigación sobre el clima institucional de los 100 docentes que fueron evaluados, el 24% tienen muy buena percepción del clima institucional; el 36% consideran que existe buen clima institucional; el 24% opina que el clima institucional es regular; el 11% creen que es mala el clima institucional en la institución y el 3% considera que es muy malo el clima institucional en la

institución educativa. (p. 45). Por otro lado en cuanto a las relaciones interpersonales, de acuerdo con Arce, G. & Malvas, Y. (2014), realizo una investigación sobre las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa de Huari, obteniendo como resultados que el 56.3% de trabajadores ubica a las relaciones interpersonales en un nivel bueno; el 22.9% la considera de nivel regular y al 8.3% le parece que las relaciones interpersonales son muy buenas, por ello se tiene que el 64,6% de los trabajadores considera que existen buenas relaciones interpersonales entre sus miembros. (p. 77).

La presente investigación tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

Los resultados que se obtendrán en la presente investigación, servirán para documentar la problemática, como una contribución para planificar la prevención y solución del problema, por lo cual se desarrollara una investigación no experimental con un diseño descriptivo correlacional.

Una vez identificada el problema de investigación se procede a la formulación del problema:

2.2 Formulación del Problema

a. Problema General:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?

b. Problemas Específicos:

- P.E.1 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?

- P.E.2 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?
- P.E.3 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?

2.3 Justificación e Importancia de la Investigación

2.3.1. Justificación.

El presente trabajo de investigación se justifica a partir de los siguientes criterios la ejecución de la investigación reviste, los cuales son:

- **La investigación es Conveniente**, ya que permitió analizar las variables de estudio: Clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, su conveniencia radica en que ha proporcionar instrumentos de investigación de corte científico que establece la relación entre las variables de estudio.
- **En cuanto a su implicancia social**, porque los beneficiados fueron las unidades de análisis muestral, para el caso de la presente investigación el personal docente de la facultad de Educación de la UNICA.
- **En cuanto a la implicancia práctica**, se sustenta en que a mayor conocimiento sobre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes, permitirá a las autoridades universitarias establecer políticas y alternativas de solución que beneficiaran en forma directa a los mismos sujetos muestrales, y de manera indirecta a los estudiantes universitarios.
- **La investigación tiene un valor teórico**, ya que se sustenta en la recopilación y sistematización de la información correspondiente a las variables de estudio (Clima institucional y relaciones interpersonales), la cual llenará un vacío sobre el conocimiento de las variables en mención.
- **En cuanto a su utilidad metodológica**, se sostiene en que la investigación se siguió una ruta metodológica en cuanto a la recopilación de información, elección del diseño de investigación, citas de autores,

selección de los antecedentes de la investigación, así como la validación de los instrumentos de recolección de datos, también se hará uso de la estadística descriptiva para la elaboración y construcción de las tablas de resultados, así como el uso de las pruebas estadísticas según el diseño de investigación seleccionado.

2.3.2. Importancia.

En la gestión de las instituciones educativas, uno de los factores más influyentes es el clima institucional, cuyo impacto en las relaciones interpersonales de los docentes puede ser positivo o negativo, así mismo estas variables influyen favorablemente en la marcha de la institución educativa

En la educación superior universitaria, es necesario que se cuente con personal, no solamente docente, sino demás trabajadores que puedan realizar sus actividades en un clima agradable. Como se sabe, el clima organizacional ó también llamado clima institucional, es el ambiente humano donde se desenvuelven los empleados, realizando las diferentes labores que les corresponde; este clima influye de una u otra manera para que el trabajador brinde sus conocimientos, destrezas y habilidades.

Chiang et al. (2010), refiere que comúnmente los trabajadores hacen uso de “clima” para aludir al ambiente laboral en el que se desenvuelven, y en el mismo que pueden o no sentirse a gusto. “Las relaciones interpersonales se refieren al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, los directivos, administrativos, etc.” (Martínez et al., 2010). Lo expuesto por el autor alude a que las relaciones interpersonales es la comunicación mutua que se lleva a cabo entre el colaborador y sus demás colegas, así como los directivos y demás personal de la institución educativa.

En el ámbito institucional, se hace necesario que las autoridades académicas y administrativas de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, conozcan la realidad de esta problemática, ya que el clima organizacional y las relaciones interpersonales son aspectos claves para el funcionamiento de la institución universitaria, por lo que se hace necesario conocer como se da cada una de ellas

y la relación que tienen en el interior de la institución. En las organizaciones educativas la comunicación constante permite que tanto el personal directivo, jeraquico, administrativos y docentes se relacionen de manera optima, a fin de poder establecer sus puntos de vistas, opiniones, y criterios en común, a fin de beneficiar a la institución universitaria y el servicio que brinda a la comunidad educativa.

2.4 Objetivos de la Investigación

a. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

b. Objetivos Específicos

- O.E.1 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.
- O.E.2 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.
- O.E.3 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

2.5 Hipótesis de la Investigación

a. Hipótesis General

H.i: Existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

b. Hipótesis Específicas

- **H.E.1** Existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.
- **H.E.2** Existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.
- **H.E.3** Existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

2.6 Variables de la Investigación

a. Identificación de variables

2.6.1 Definición conceptual

Variable:

Clima institucional:

Según Martin (2000), refiere que el clima institucional constituye uno de los principales factores, los mismos que son determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de innovación y de gestión de las organizaciones, es el espacio en el que los miembros de una institución interactúan.

Variable:

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales hacen referencia a las capacidades que poseen las personas a fin de establecer adecuadas relaciones con los demás, las mismas que conllevan a tener un buen dominio de las habilidades sociales, comunicación efectiva, respeto y conductas asertivas. Bisquerra, R. (2003).

b. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Clima institucional	Según Martin (2000), refiere que el clima institucional constituye uno de los principales factores, los mismos que son determinantes y facilitadores de los procesos organizativos, de innovación y de gestión de las organizaciones, es el espacio en el que los miembros de una institución interactúan.	La variable 1: Clima institucional, se operacionalizó mediante las dimensiones; D.1: Comunicación, D.2: Motivación, D.3: Confianza y D.4: Participación, las cuales estructuran el cuestionario de evaluación del clima institucional.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación/traslado de información - Rapidez/agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios - Ocultar información 	De intervalo
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Sinceridad 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado propicia la participación - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación. 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Y: Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales hacen referencia a las capacidades que poseen las personas a fin de establecer adecuadas relaciones con los demás, las mismas que conllevan a tener un buen dominio de las habilidades sociales, comunicación efectiva, respeto y conductas asertivas. Bisquerra, R. (2003).	La variable 2: relaciones interpersonales se operacionalizó mediante las dimensiones; habilidades comunicativas (05 ítems), Compromiso organizacional (05 Items), y D.3: Estilos de liderazgo (05 Items). Las cuales estructuran el cuestionario de evaluación de las relaciones interpersonales.	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Comunicación empática - Apertura de escucha 	De intervalo
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso laboral - Compromiso colectivo 	
			Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Líder autoritario - Líder democrático - Líder empático 	

CAPITULO III
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

3.1.1 Tipo de Estudio

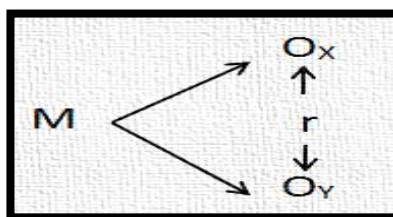
El presente proyecto de tesis es de tipo No experimental; que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es definida como aquella investigación que no consiste en manipular deliberadamente o intencionadamente las variables de estudio a fin de conocer como una variable influye en otra. Lo que se realiza en est tipo de estudios es solo limitarse a observar el fenómeno de estudio, tal y como este ocurre en su realidad, sin alterarlo o modificarlo para finalmente poder analizarlos.

El nivel de investigación corresponde al nivel relacional, el cual involucra a dos variables de interés, por cuanto este tipo de estudio el investigadore solo esta interdsando en conocer el grado de relación que existe entre dos o mas variables de estudio, a fin de observar diversos fenomenoes de estudio de manera independiente para posteriormente relacionarlos. Esta investigación permitirá establecer asociaciones entre las dos variables de estudio.

3.1.2 Diseño de la Investigación

En la presente investigación se seguirá un diseño descriptivo correlacional, porque en este diseño “se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describiendo tendencias de un grupo o población, sientto este el diseño de investigación más común”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80 - 87). Los estudios correlacionales, corresponden el tercer nivel de investigación y pretender determinar como se relacionan o vinculan dos o mas fenómenos de estudio.

La investigación responde al diseño descriptivo correlacional, lo que se sintetiza en la siguiente gráfica:



Donde:

M = Muestra de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

O₁ = Medición del clima institucional

O₂ = Medición de las relaciones interpersonales

r = Relación

3.2 Población y Muestra

Población:

De acuerdo con Carbajal (2007, p. 16) especifica que "para definir la población objeto de estudio, se establecerá la unidad de análisis (personas, organizaciones, instituciones), delimitándose así la población." La población estuvo constituida por 161 docentes de la facultad de Educación, de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

Población de estudio

N°	Docentes	Población
1	Nombrados	44
2	Contratados	90
3	Jefes de practica	27
TOTAL		161

Fuente: Decanato de la facultad de Educación de la UNICA.

Muestra:

Velázquez (1999, p. 219), define a la muestra de estudio como "una fracción de la población, que cumpla la condición de que, con una probabilidad 'P', las conclusiones puedan tener validez para todo el universo".

Los elementos para el cálculo del tamaño de muestra fueron: nivel de confianza al 95%, error de precisión al 5%, valor p de 0.50 y q= 0,50.

La distribución de la muestra se realizó por afijación proporcional. Por esta razón se empleó la fórmula de ecuación de poblaciones finitas, la cual se detalla a continuación:

FORMULA DE ECUACION DE POBLACIONES FINITAS:

n= Tamaño de la muestra	n= ?
a = Grado de confianza	a= 0,95
Z = Valor de la distribución normal estandarizada	Z= 1.96
N = Tamaño	N= 112
p = Proporción de la población con la característica de interés	p= 0.5
q = Proporción de la población con la característica de interés	q= 0.5
E = Máximo de errores permisibles (1-10)	E= 0.05

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 161}{(0.05)^2 (161-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 161}{0.0025 \cdot 160 + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{154.6244}{0.4 + 0.9604}$$

$$n = \frac{154.6244}{1.3604}$$

$$n = 114 \quad \quad \quad \mathbf{N = 161}$$

Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{114 \times 100}{161}$$

$$Fp = \frac{11400}{161} = \mathbf{Fp = 71\%}$$

El tamaño de la muestra de estudio quedo conformado por 114 docentes (nombrados, contratados y jefes de práctica), de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, los cuales representan el 71% de la población de estudio para esta investigación, quedando conformada de la siguiente manera:

N°	Docentes	Población	Muestra al 71%
1	Nombrados	44	31
2	Contratados	90	64
3	Jefes de practica	27	19
	TOTAL	161	114

CAPITULO IV
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

4.1 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recopilación de información que se emplearon durante el desarrollo del presente trabajo de investigación fueron:

Análisis de información

Es una técnica para estudiar cualquier tipo de comunicación de manera “Objetiva” y sistemática que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 260).

La encuesta

De acuerdo con Carrasco (2009), la técnica de recolección de datos en el proceso de investigación, es una de las técnicas de investigación social más empleadas, la misma que permite la indagación, exploración y recolección de información, a través de la formulación de preguntas directas o indirectas, aplicadas a cada unidad de análisis que conforman la muestra de investigación

4.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos de recolección de datos que se empleados en la investigación fueron los siguientes:

- **Cuestionario sobre la variable X (Clima institucional).** El instrumento de recolección de información que se empleó en la investigación fue el Cuestionario de clima institucional, adaptado de Maldonado (2012), el cual consta de 30 ítems y 16 indicadores; los cuales evalúan las dimensiones: D.1: Comunicación, D.2: Motivación, D.3: Confianza y D.4: Participación.
- **Cuestionario sobre la variable Y (Relaciones interpersonales).** El instrumento de recolección de información que se empleó en la investigación es el Cuestionario de evaluación de las relaciones interpersonales, el cual cuenta con 15 ítems y 09 indicadores; los mismos que evalúan a las dimensiones: D.1: habilidades comunicativas (05 ítems), D.2: Compromiso organizacional (05 ítems), y D.3: Estilos de liderazgo (05 ítems).

4.3 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados

El método de análisis de datos tuvo como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraron las tablas y gráficos estadísticos. El procesamiento de datos se complementó a través del cálculo de las medidas de tendencia central.

La relación se ha cuantificado mediante el Coeficiente de correlación **de Spearman** el cual está dado por:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” se ha determinado el tipo de correlación existe entre las variables: Clima institucional y relaciones interpersonales.

CAPITULO V
PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE
RESULTADOS.

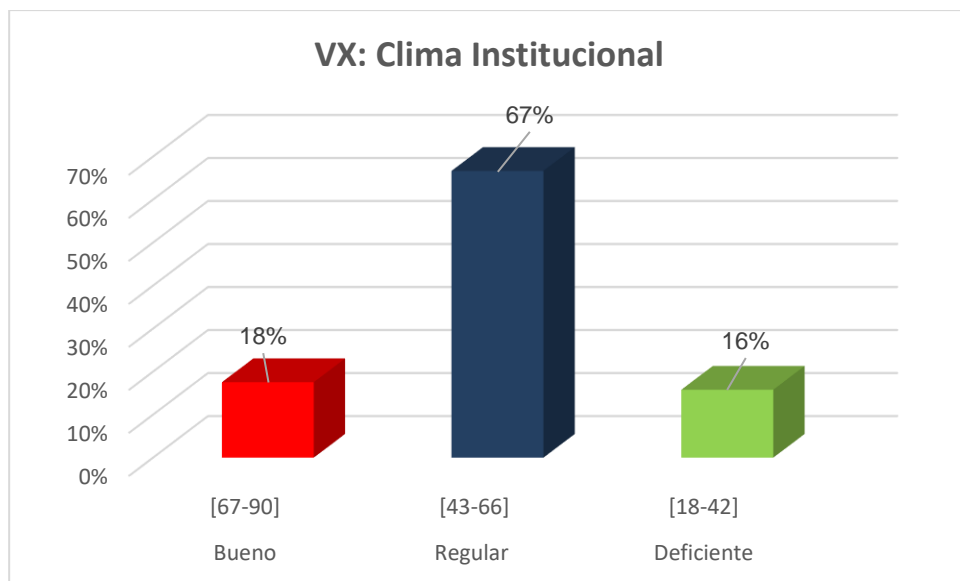
6.1 DESCRIPCIÓN

Tabla 01: Resultados de la variable clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[67-90]	20	18%
Regular	[43-66]	76	67%
Deficiente	[18-42]	18	16%
Total		114	100%
Media Aritmética		53.71	

Fuente: Data de resultados

Grafico 01: Resultados de la variable clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos de la variable clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 18% (20) de docentes indican que tienen un nivel bueno de clima Institucional, por otro lado el 67% (76) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto al clima institucional; finalmente el 16% (18) docentes consideran que el clima Institucional es deficiente.

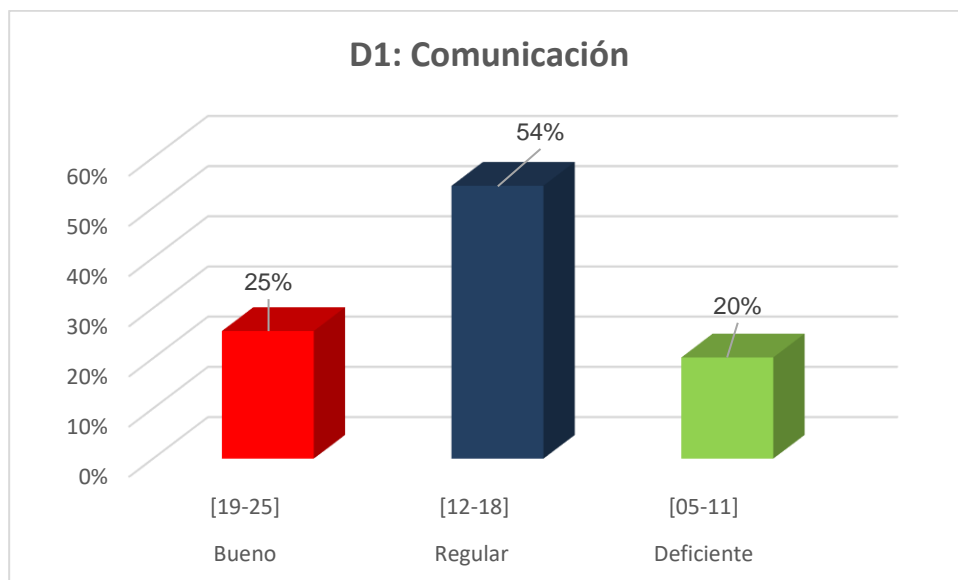
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 53.71 puntos lo cual indica que el nivel clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica es regular.

Tabla 02: Resultados de la dimensión 01: Comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[19-25]	29	25%
Regular	[12-18]	62	54%
Deficiente	[05-11]	23	20%
Total		114	100%
Media Aritmética		15.18	

Fuente: Data de resultados

Grafico 02: Resultados de la dimensión 01: Comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 01: Comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 25% (29) de docentes indican que tienen un nivel bueno de comunicación del clima Institucional, por otro lado, el 54% (62) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a la comunicación del clima institucional; finalmente el 20% (23) docentes consideran que la comunicación del clima Institucional es deficiente.

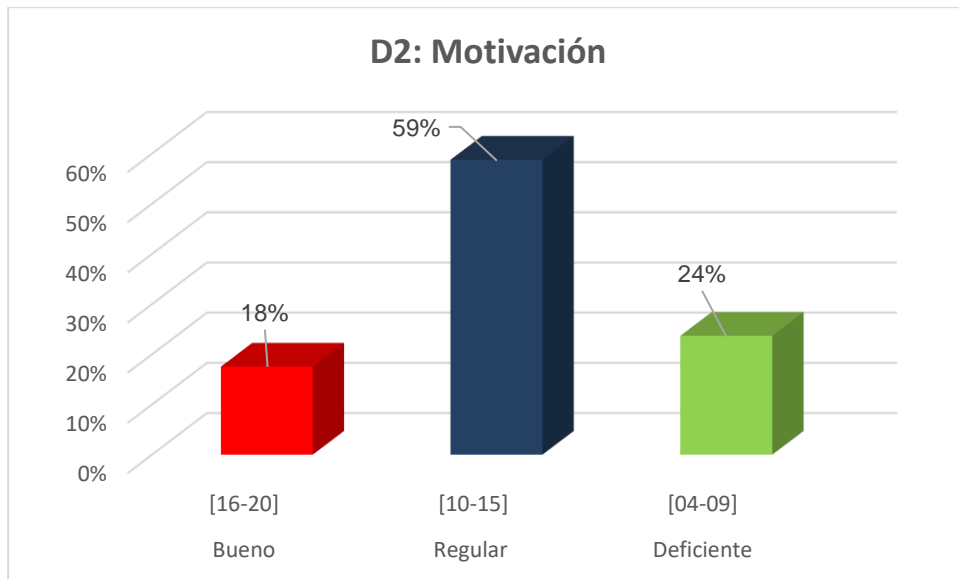
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 15.18 puntos lo cual indica que el nivel de comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica es regular.

Tabla 03: Resultados de la dimensión 02: Motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[16-20]	20	18%
Regular	[10-15]	67	59%
Deficiente	[04-09]	27	24%
Total		114	100%
Media Aritmética		11.77	

Fuente: Data de resultados

Grafico 03: Resultados de la dimensión 02: Motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 02: Motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 18% (20) de docentes indican que tienen un nivel bueno de motivación del clima Institucional, por otro lado el 59% (67) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a la motivación del clima institucional; finalmente el 24% (27) docentes consideran que la motivación del clima Institucional es deficiente.

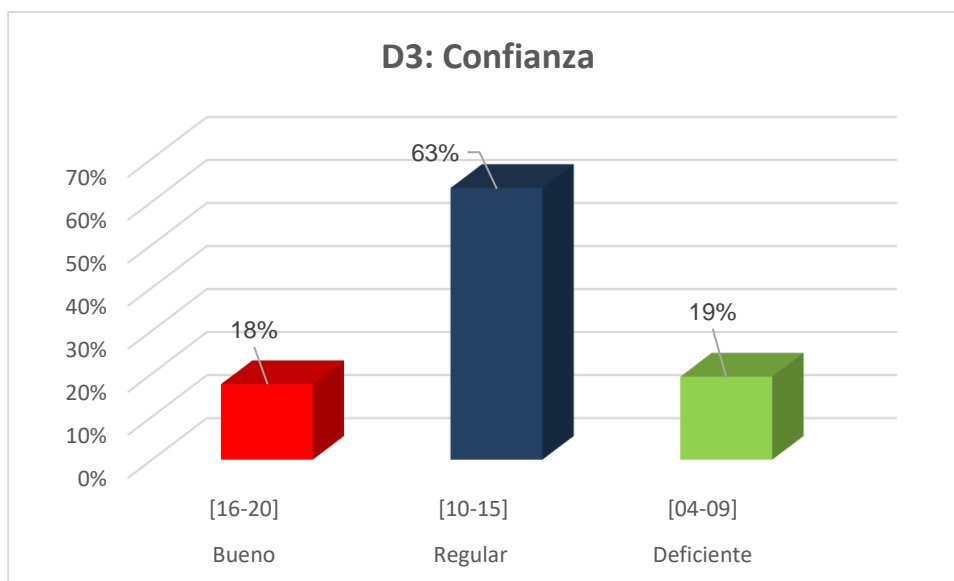
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 11.77 puntos lo cual indica que el nivel de motivación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica es regular.

Tabla 04: Resultados de la dimensión 03: Confianza del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[16-20]	20	18%
Regular	[10-15]	72	63%
Deficiente	[04-09]	22	19%
Total		114	100%
Media Aritmética		12.13	

Fuente: Data de resultados

Grafico 04: Resultados de la dimensión 03: Confianza del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 03: Confianza del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 18% (20) de docentes indican que tienen un nivel bueno de confianza del clima Institucional, por otro lado el 63% (72) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a la confianza del clima institucional; finalmente el 19% (22) docentes consideran que la confianza del clima Institucional es deficiente.

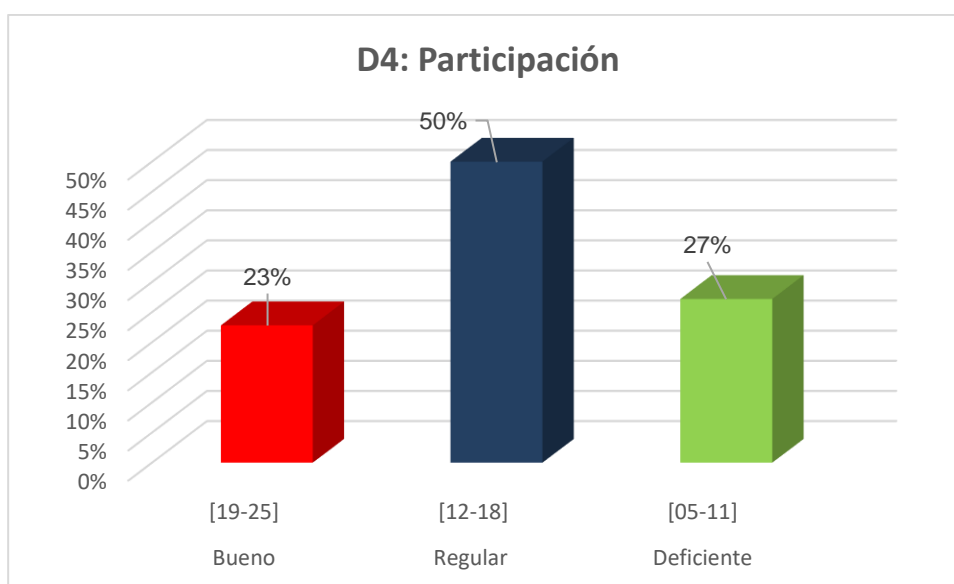
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 12.13 puntos lo cual indica que el nivel de comunicación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica es regular.

Tabla 05: Resultados de la dimensión 04: Participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[19-25]	26	23%
Regular	[12-18]	57	50%
Deficiente	[05-11]	31	27%
Total		114	100%
Media Aritmética		14.63	

Fuente: Data de resultados

Grafico 05: Resultados de la dimensión 04: Participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión 04: Participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 23% (26) de docentes indican que tienen un nivel bueno de participación del clima Institucional, por otro lado el 50% (57) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a la participación del clima institucional; finalmente el 27% (31) docentes consideran que la participación del clima Institucional es deficiente.

Finalmente se obtuvo una media aritmética de 14.63 puntos lo cual indica que el nivel de participación del clima institucional de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica es regular.

Tabla 06: Resultados de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[36-45]	22	19%
Regular	[26-35]	71	62%
Deficiente	[15-25]	21	18%
Total		114	100%
Media Aritmética		30.65	

Fuente: Data de resultados

Grafico 06: Resultados de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 19% (22) de docentes indican que tienen un nivel bueno de relaciones interpersonales, por otro lado el 62% (71) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a las relaciones interpersonales; finalmente el 18% (21) docentes consideran que las relaciones interpersonales son deficientes.

Finalmente se obtuvo una media aritmética de 30.65 puntos lo cual indica que el nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica es regular.

Tabla 07: Resultados de la dimensión 01: Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[13-15]	21	18%
Regular	[09-12]	62	54%
Deficiente	[05-08]	31	27%
Total		114	100%
Media Aritmética		10.02	

Fuente: Data de resultados

Grafico 07: Resultados de la dimensión 01: Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión 01: Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 18% (21) de docentes indican que tienen un nivel bueno de Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales, por otro lado el 54% (62) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a las Habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales; finalmente el 27% (31) docentes consideran que habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales son deficientes.

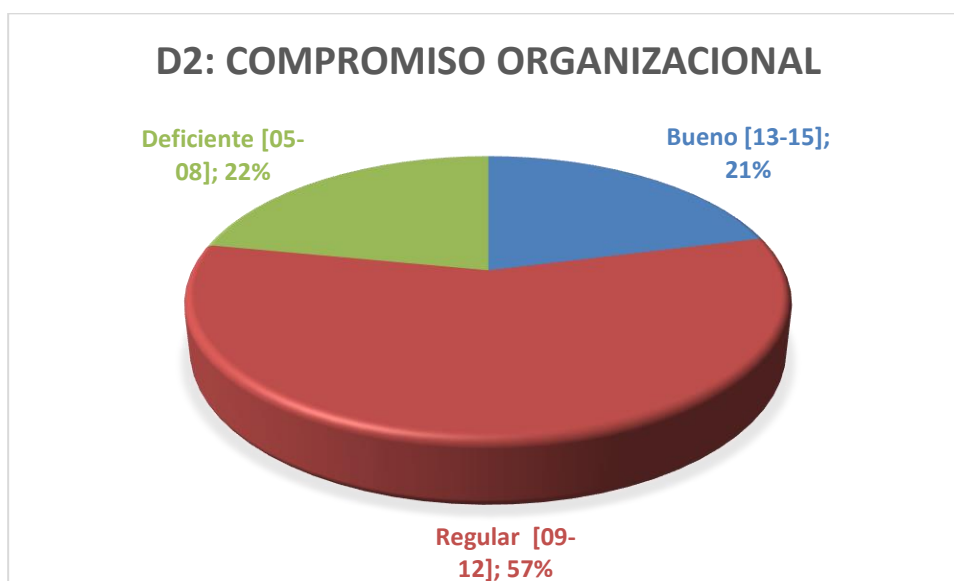
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 10.02 puntos lo cual indica que el nivel de habilidades comunicativas de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica es regular.

Tabla 08: Resultados de la dimensión 02: Compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[13-15]	24	21%
Regular	[09-12]	65	57%
Deficiente	[05-08]	25	22%
Total		114	100%
Media Aritmética		10.33	

Fuente: Data de resultados

Grafico 08: Resultados de la dimensión 02: Compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión 02: compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 21% (24) de docentes indican que tienen un nivel bueno de compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales, por otro lado, el 57% (65) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto al compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales; finalmente el 22% (25) docentes consideran que el compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales es deficiente.

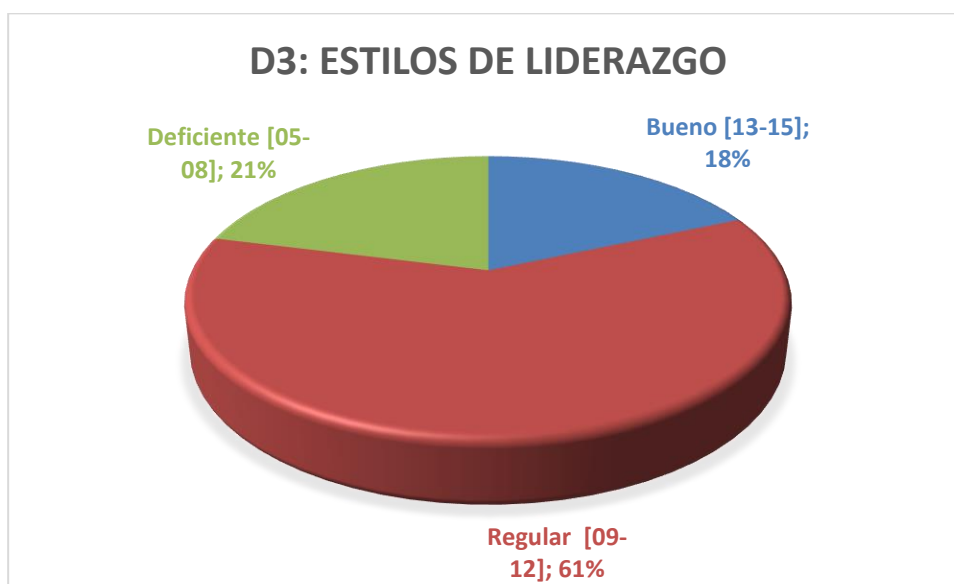
Finalmente se obtuvo una media aritmética de 10.533 puntos lo cual indica que el nivel de compromiso organizacional de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica es regular.

Tabla 09: Resultados de la dimensión 03: Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

Categorías	Rangos	F(i)	H(i)
Bueno	[13-15]	21	18%
Regular	[09-12]	69	61%
Deficiente	[05-08]	24	21%
Total		114	100%
Media Aritmética		10.30	

Fuente: Data de resultados

Grafico 09: Resultados de la dimensión 03: Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.



Interpretación.

En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos en la dimensión 03: Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica; mediante la aplicación del cuestionario a los docentes contratados y nombrados de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - 2019.

Se observa en la tabla que, el 18% (21) de docentes indican que tienen un nivel bueno de Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales, por otro lado el 61% (69) docentes mencionan que tienen un nivel regular en cuanto a los Estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales; finalmente el 21% (24) docentes consideran que los estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales es deficiente.

Finalmente se obtuvo una media aritmética de 10.30 puntos lo cual indica que el nivel de estilos de liderazgo de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica es regular.

Tabla 10: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables Clima institucional y relaciones interpersonales.

		Variable X: Clima institucional.	
Coeficiente de Rho de Spearman	D1: Habilidades comunicativas.	Coeficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	D2: Compromiso organizacional.	Coeficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	D3: Estilos de liderazgo.	Coeficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	Variable Y: Relaciones interpersonales.	Coeficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

Interpretación:

En la tabla 10 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable X (Clima institucional) y la variable Y (Relaciones interpersonales).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y las habilidades comunicativas es de 0,620.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y el compromiso organizacional es de 0,669.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y los estilos de liderazgo es de 0,612.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación directa y positiva de 0,716 entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica.

6.1 Discusión de los Resultados

La discusión de resultados se elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,716 que indica una relación directa y positiva, es decir que a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de relaciones interpersonales entre los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Pérez (2012), quien desarrollo su investigación con el objetivo de establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla, obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación de nivel medio entre las variables de estudio, resultado que se asemejan al obtenido en la investigación, ya que se obtuvo una correlación positiva y significativa entre las variables de estudio, así mismo el nivel de clima institucional es regular, según lo refieren el 67% de los encuestados. Por otro lado Cajahuaringa (2017), realizo su trabajo de investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Desarrollo Institucional y las Relaciones Interpersonales de las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. Los resultados obtenidos por la investigadora muestran que 79% (158) de los encuestados consideran que el nivel de las relaciones interpersonales es inadecuado, por otro lado el 21% considera que es aceptable, y el 0% consideran que es aceptable, estos resultados se asemejan a los obtenidos en la investigación, ya que más de la mitad de los encuestados 62% consideran que el nivel de relaciones interpersonales es de regular a deficiente.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Martin (2000), quien refiere que el clima institucional constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los

de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Por otro lado la variable de estudio relaciones interpersonales es definida por Bisquerra (2003), como el conjunto de capacidades para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales así como la asertividad.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 1; se señala que existe una relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r= 0,620$.

En la hipótesis específica N° 2; se señala que existe una relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r= 0,669$.

En la hipótesis específica N° 3; se señala que existe una relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r= 0,612$.

Se puede concluir señalando que existe una relación directa y relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

CAPITULO VI
CONTRASTACION DE HIPOTESIS.

Descripción de la prueba de hipótesis general.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			VX: Clima institucional	VY: Relaciones interpersonales
Spearman's rho	VX: Clima institucional	Correlation Coefficient	1,000	,716**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	114	114	
	VY: Relaciones interpersonales	Correlation Coefficient	,716**	1,000
Sig. (2-tailed)		,000	.	
N		114	114	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

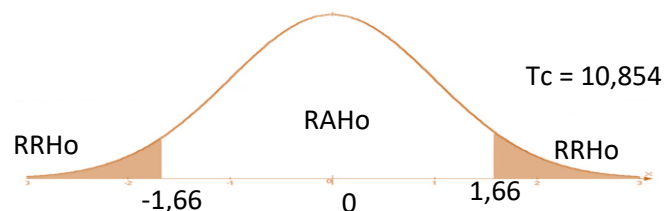
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
10,854	±1,66	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,716 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,716)^2}{114 - 2}}} = 10,854$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 10,854 < al T de tabla 1,66, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 1.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			VX: Clima institucional	D1-VY: Habilidades comunicativas
Spearman's rho	VX: Clima institucional	Correlation Coefficient	1,000	,620**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	D1-VY: Habilidades comunicativas	N	114	114
		Correlation Coefficient	,620**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

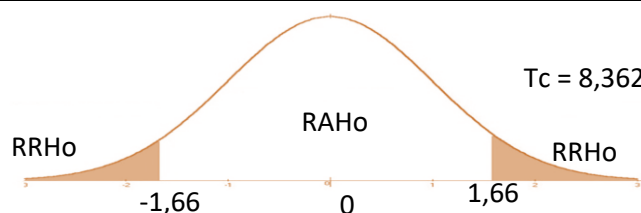
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,362	±1,66	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,620 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,620)^2}{114 - 2}}} = 8,362$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 8,362 < al T de tabla 1,66, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 2.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			VX: Clima institucional	D2-VY: Compromiso organizacional
Spearman's rho	VX: Clima institucional	Correlation Coefficient	1,000	,669**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	D2-VY: Compromiso organizacional	Correlation Coefficient	,669**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

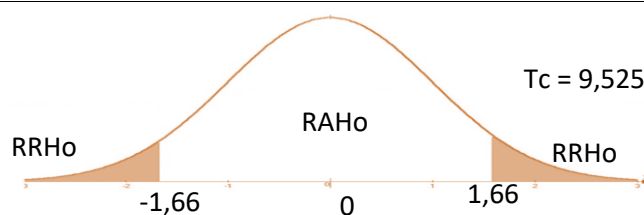
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
9,525	±1,66	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,669 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,669)^2}{114 - 2}}} = 9,525$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 9,525 < al T de tabla 1,66, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 3.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			VX: Clima institucional	D3-VY: Estilos de liderazgo
Spearman's rho	VX: Clima institucional	Correlation Coefficient	1,000	,612**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	114	114	
	D3-VY: Estilos de liderazgo	Correlation Coefficient	,612**	1,000
Sig. (2-tailed)		,000	.	
N		114	114	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

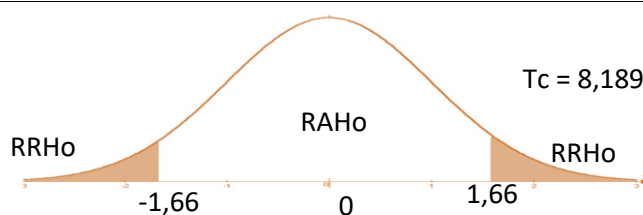
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,189	±1,66	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,612 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,612)^2}{114 - 2}}} = 8,189$$



Conclusión: El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 8,189 < al T de tabla 1,66, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, 2019.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES

VII. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,716$ que indica que existe una relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,620$ que indica que existe una relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,669$ que indica que existe una relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,612$ que indica que existe una relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.

CAPITULO VIII
RECOMENDACIONES

VIII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados en la presente investigación y las conclusiones expuestas anteriormente, la investigadora plantea las siguientes recomendaciones:

Primera: Al rector de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, a fin de promover en las demas facultades la realización de charlas o jornadas de integración que ayuden a mejorar el clima institucional entre el personal, no solo docente, sino también autoridades y administrativos de la Universidad.

Segunda: Al Decano de la facultad de Educación de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, a fin de realizar talleres de motivación, jornada de reflexión y de integración dirigida al personal docente, a fin de fortalecer las relaciones interpersonales mejorando las habilidades comunicativas entre los docentes y con ello lograr las mejoras del clima institucional.

Tercera: Al personal docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, a comprometerse con los objetivos institucionales de la Universidad y de la Facultad de Educación, ya que un adecuado manejo de las relaciones interpersonales influirá positivamente en el desarrollo de un buen clima institucional, mejorando el clima institucional también mejorara el desempeño de los docentes, asi como la calidad del servicio educativo que se ofrece a los estudiantes.

Cuarta: A los nuevos investigadores, poder realizar más estudios teniendo en cuenta las variables abordadas en el presente estudio, incluyendo entre sus dimensiones aquellas que se consideren necesarias y que el estudio no haya abordado, asi mismo poder realizar estudios similares en otras facultades de la Universidad.

FUENTES DE INFORMACION

- Álvarez, V. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología.
- Añes, S. (2010) *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios*. Tesis de la Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela
- Arce, G. & Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E Manuel Gonzalez Prada de Huari-2013*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.
- Benito, B. (sf). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. Universidad de Salamanca, España. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesDeLosProfesoresEnLosCe-2377185.pdf>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. España: Revista de investigación educativa.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cajahuaringa, M. (2017). Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 – Huaral, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3824/Cajahuaringa_CMDP.pdf?sequence=1
- Cea, M (1996) *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Biblioteca Comillas.

- Condori, E. (2012). *Influencia del clima institucional en el desempeño pedagógico de los docentes de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Cubides, M. (2015). *Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Científica del Perú. Iquitos –Perú.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. Prentice Hall Interamericana, México.
- Ferres, N., Connell, J. & Travaglione, A. (2004). *Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes*. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622.
- Guillén y Guil (1999). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado revista electrónica de diálogos educativos N° 19*.
Disponibile en: http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf
- Hernández R., Fernández & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw Hill.
- López, P. (2005). *La violencia intrafamiliar y sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes del ciclo básico, en el municipio de San Antonio aguas calientes, Sacatepéquez*. Trabajo de tesis previo a optar el grado de Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación, Guatemala: Universidad De San Carlos de Guatemala facultad de humanidades departamento de pedagogía.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf

- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- Montenegro, R. & Rojas, J. (2014). *Clima institucional, nivel de motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui de la provincia de Pisco*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Pérez, M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.
- Tan, H. & Lim, A. (2009). *Trust in coworkers and trust in organizations*. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Valenzuela, A. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. (Tesis de maestría). Universidad de Antofagasta, Chile.
- Yañez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. *Universidad de Concepción, Chile*. 16(2): 193-202.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Influencia del clima institucional y las relaciones interpersonales de los Docentes de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, de la Facultad de Educación Abril 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?</p> <p>P.E.2 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p> <p>Objetivo específicos: O.E.1 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p> <p>O.E.2 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la</p>	<p>Hipótesis general H.i: Existe relación significativa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación significativa entre el clima institucional y las habilidades comunicativas de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p> <p>H.E.2 Existe relación significativa entre el clima institucional y el compromiso organizacional de los docentes de la</p>	<p>Variable independiente: Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación <p>Variable dependiente: Relaciones interpersonales.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades comunicativas 	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo – Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde: M = Muestra de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. O₁ = Medición del clima institucional O₂ = Medición de las relaciones interpersonales r = Relación</p> <p>Población: Está constituida por ...</p> <p>Muestra:</p>

<p>docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?</p> <p>P.E.3 ¿Qué relación existe entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019?</p>	<p>universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p> <p>O.E.3 Establecer la relación que existe entre el clima institucional y los estilos de liderazgo de los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p>	<p>universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p> <p>H.E.3 Existe relación significativa entre el clima institucional y los estilos de liderazgo los docentes de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso organizacional ➤ Estilos de liderazgo 	<p>La muestra de estudio quedo conformada por ...</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de evaluación del clima institucional y el cuestionario sobre las relaciones interpersonales de los docentes.</p> <p>Métodos de análisis de datos El procesamiento de datos se realizará con el software Excel 2013 y SPSS versión 23.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prueba Rho de Spearman
--	--	---	---	---

ANEXO Nº 02 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL



Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el clima institucional de los docentes en la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Se agradece su colaboración y honestidad al responder. El tiempo de duración es de 30 minutos.

Escala de medición:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3), Bueno (4) y Muy bueno (5)

Nº	Items	Escalas de medición				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: COMUNICACION						
1	¿Cómo es el nivel de comunicación con las autoridades de la Facultad de la UNICA?					
2	¿Cómo considera el nivel de comunicación entre el personal docente de la Facultad?					
3	¿Cómo considera el nivel de comunicación entre los docentes y estudiantes de la Facultad?					
4	¿Cómo considera que es el nivel de respeto entre el personal docente y administrativo de la Universidad?					
5	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas de mejoras educativas, por parte de las autoridades de la facultad, ante?					
DIMENSIÓN 02: MOTIVACIÓN						
6	¿Cómo calificaría Ud., el grado de satisfacción personal con respecto a la Facultad?					
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento de la labor docente que se realiza en la Facultad?					
8	¿Cuál es el grado de motivación que le otorga la Facultad, según sus condiciones laborales?					
9	¿Cómo considera el grado de relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa de la Facultad?					
DIMENSIÓN 03: CONFIANZA						
10	¿Cómo calificaría el grado de confianza y hospitalidad que se vive en la facultad que Ud., labora?					
11	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad entre los miembros que laboran en la facultad (autoridades, administrativos y docentes)?					
12	¿Cómo considera el grado de importancia al trato amical que se debe primordial entre los miembros de la comunidad educativa de la Facultad?					

13	¿Cómo calificaría el trato que se brinda entre los miembros de la comunidad educativa de la facultad?					
DIMENSIÓN 04: PARTICIPACIÓN						
14	¿Cómo le parece que es la participación docente en las actividades de la Facultad de Educación?					
15	¿Cómo percibe Ud., la participación de los docentes en las políticas de mejoras educativas de la Facultad de Educación?					
16	¿Cómo considera que es el nivel de trabajo en equipo entre los docentes de la Facultad de Educación de la UNICA?					
17	¿Cómo considera la formación del personal docente para trabajar en equipo?					
18	¿Cómo considera el nivel de coordinación entre los miembros de la comunidad educativa de la Facultad?					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES



Estimado docente, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre el nivel de relaciones interpersonales de los docentes en la Universidad nacional “San Luis Gonzaga”, de Ica. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Se agradece su colaboración y honestidad al responder. El tiempo de duración es de 30 minutos.

Escala de medición:

Si (03 ptos), A veces (02 pto) y No (01 ptos).

N°	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN		
		1	2	3
DIMENSIÓN 01: HABILIDADES COMUNICATIVAS				
1	¿Existe una comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa de la Facultad?			
2	¿La comunicación que se da en el personal docente y no docente de la facultad es empática?			
3	¿Existe una buena apertura de escucha entre los docentes y las autoridades de la Facultad?			
4	¿La comunicación que plantea el decanato con los docentes es horizontal y agradable?			
5	¿Comunica oportunamente los cambios y logros durante el semestre académico?			
DIMENSIÓN 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
6	¿Considera Ud., que está comprometido con la labor que desempeña?			
7	¿Se siente comprometido con el trabajo en equipo?			
8	¿Participa activamente en las diferentes actividades programadas?			
9	¿El decano busca que los docentes cumplan con las actividades y funciones durante el semestre académico?			
10	¿Se siente identificado y participa activamente en las actividades que programa la facultad?			
DIMENSIÓN 03: ESTILOS DE LIDERAZGO				
11	¿El decano toma la iniciativa, planificando y ejecutando proyectos académicos, investigación y otros?			
12	¿Consideras que existe un trato autoritario entre las autoridades de la facultad y los docentes?			
13	¿Consideras que existe un trato democrático entre las autoridades de facultad y el personal docente?			
14	¿El decanato promueve la toma de decisiones e iniciativa en las ejecuciones de actividades?			
15	¿El decano de la facultad es una persona accesible que le permite hacer llegar sus inquietudes, ideas y proyectos?			

Muchas gracias.

ANEXO Nº 03: FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: HUAMÁN FLORES, ELIO JAVIER
- 1.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre el clima institucional
- 1.4 Investigadora: Bach. Lobos Flores, Juana Yvonne

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ica, 23 de agosto de 2019.


ELIO JAVIER HUAMÁN FLORES
 DOCTOR EN EDUCACION
 CPPe. 1342627418



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y nombres: HUAMÁN FLORES, ELIO JAVIER
- 4.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 4.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario sobre el nivel de relaciones interpersonales de los docentes
- 4.4 Investigadora: Bach. Lobos Flores, Juana Yvonne

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la Tecnología Educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

V. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable.

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ica, 23 de agosto de 2019.


ELIO JAVIER HUAMÁN FLORES
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 CPPe. 1342627418

ANEXO N° 04: DATA DE RESULTADOS

4.1. Base de datos de la variable Clima institucional.

N°	Categoría	VARIABLE 01: CLIMA INSTITUCIONAL																		Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la VX
		Dimensión 01: Comunicación					Dimensión 02: Motivación				Dimensión 03: Confianza				Dimensión 04: Participación									
		Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18					
1	Docentes contratados	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	16	13	14	14	57
2		2	3	3	2	4	2	2	2	3	1	3	3	4	2	3	4	3	3	14	9	11	15	49
3		2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3	1	2	8	10	15	10	43
4		3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	19	20	25	87
5		2	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	2	2	1	2	1	3	4	13	13	11	11	48
6		1	2	1	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	1	2	1	3	4	9	12	12	11	44
7		2	1	1	2	3	3	2	4	4	5	4	3	3	1	2	2	3	2	9	13	15	10	47
8		3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	13	10	12	13	48
9		2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	3	12	15	13	10	50
10		1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	4	1	3	3	2	2	9	10	11	11	41
11		5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	20	20	25	89
12		2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	8	10	12	14	44
13		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	18
14		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	20	20	25	90
15		4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	20	20	25	88
16		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	25	19	19	23	86
17		1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	7	6	7	8	28
18		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	4	4	6	19
19		4	4	2	3	4	5	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	17	12	13	16	58
20		4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	22	16	17	20	75

21	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	13	7	12	13	45	
22	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	13	7	12	13	45	
23	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	15	13	12	16	56
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	18	
25	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	17	20	25	85	
26	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	13	8	7	7	35	
27	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	4	3	12	14	10	20	56
28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	4	5	19	
29	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	17	15	12	16	60	
30	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	18	11	13	15	57	
31	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	17	11	11	14	53	
32	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	10	12	15	52	
33	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	20	11	14	10	55	
34	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	20	16	16	14	66	
35	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	23	19	17	23	82	
36	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	15	14	12	16	57	
37	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	8	7	7	9	31	
38	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	20	12	12	13	57	
39	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	18	13	14	15	60	
40	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	14	10	15	14	53	
41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	19	20	25	88	
42	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	1	1	2	16	9	12	8	45	
43	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	16	16	21	70	
44	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	25	18	20	25	88	
45	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	13	11	14	19	57	
46	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	16	11	11	18	56	
47	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	15	11	10	12	48	

48		2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	12	10	10	10	42	
49		5	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	17	11	10	12	50	
50		3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	18	11	11	12	52	
51		3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	17	13	9	15	54	
52		4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	21	15	16	21	73	
53		3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	18	16	14	17	65	
54		3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	17	12	13	15	57	
55		4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	22	16	17	20	75	
56		4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	24	19	19	23	85	
57		2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	13	7	12	13	45	
58		2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	13	7	12	13	45	
59		3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	15	13	12	16	56	
60		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	4	6	19	
61		3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	5	5	3	2	4	4	3	3	18	11	15	16	60	
62		3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	17	11	11	14	53	
63		3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	10	12	15	52	
64		3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	20	11	14	10	55	
65	Docentes Nominados	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	2	6	3	1	15	13	12	13	53	
66		3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	1	1	2	3	2	19	14	15	9	57	
67		4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	19	18	14	19	70	
68		3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	17	10	12	16	55
69		4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	20	14	16	18	68	
70		4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	18	12	13	15	58	
71		5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	21	15	14	19	69	
72		1	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	15	11	13	12	51	
73		1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	19	
74		3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	14	10	9	12	45	

75		2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	5	5	4	4	14	13	10	20	57	
76		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	4	4	7	20	
77		1	3	3	4	2	2	3	2	2	2	5	5	3	2	4	4	4	5	13	9	15	19	56	
78		1	2	2	2	3	3	3	4	4	2	5	2	2	2	4	4	3	3	10	14	11	16	51	
79		1	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	11	15	10	16	52	
80		2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	13	15	10	15	53	
81		3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	14	16	12	15	57	
82		3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	17	14	17	18	66	
83		4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	19	14	14	18	65	
84		3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	17	9	11	16	53	
85		4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	15	11	9	14	49	
86		1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	12	11	14	14	51	
87		1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	7	6	5	6	24	
88		4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	20	16	12	20	68	
89		2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	15	12	8	13	48	
90		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	6	4	5	7	22	
91		4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	3	3	5	4	3	3	3	19	9	10	18	56	
92		2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	7	5	5	11	28	
93		5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	19	20	25	88	
94		3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	18	13	14	17	62	
95		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	19	
96	Jefes de Práctica	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	15	14	13	15	57	
97		2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	8	5	5	6	24	
98		2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	15	12	7	11	45	
99		5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	5	1	4	3	4	2	4	1	19	10	11	14	54
100		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	4	4	6	19
101		5	2	3	1	4	2	5	3	5	3	1	4	3	1	1	2	4	3	1	15	15	11	11	52

102		2	2	5	5	4	4	3	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	1	18	11	11	16	56
103		3	2	1	5	3	3	1	1	5	5	2	2	1	5	5	3	4	2	14	10	10	19	53
104		2	1	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	1	4	1	12	10	10	12	44
105		3	3	5	2	5	1	3	4	5	4	5	1	3	3	1	4	4	3	18	13	13	15	59
106		1	5	2	3	5	4	1	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	16	13	12	15	56
107		4	4	2	1	3	4	3	4	3	5	2	3	1	2	4	2	1	1	14	14	11	10	49
108		2	5	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	4	2	5	2	2	13	9	8	15	45
109		5	1	1	3	5	4	4	3	3	5	3	1	5	3	2	5	3	4	15	14	14	17	60
110		4	5	4	5	1	2	1	3	4	5	5	3	1	3	3	5	5	3	19	10	14	19	62
111		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	25	20	20	23	88
112		2	2	4	5	3	3	1	1	3	1	5	5	5	4	1	3	3	2	16	8	16	13	53
113		5	2	1	1	1	2	4	5	3	2	5	4	4	1	2	4	2	2	10	14	15	11	50
114		5	4	2	4	4	1	1	4	5	3	4	5	3	5	5	2	5	4	19	11	15	21	66

4.2. Base de datos de la variable Relaciones interpersonales.

N°	Categoría	VARIABLE 01: CLIMA INSTITUCIONAL															Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Total de la VY
		Dimensión 01: Habilidades comunicativas					Dimensión 02: Compromiso organizacional					Dimensión 03: Estilos de liderazgo								
		Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15				
1	Docentes Contratados	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	11	11	12	34
2		3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	10	10	10	30
3		2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	8	9	9	26
4		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	44
5		1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	13	9	6	28
6		1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	6	11	12	29
7		1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	8	9	12	29
8		1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	10	12	8	30
9		1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	9	12	11	32
10		1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	9	9	10	28
11		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	15	15	14	44
12		2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	9	10	9	28
13		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	15
14		3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	14	15	43
15		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45
16		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	44
17		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	10	10	5	25
18		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	5	6	6	17
19		2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	11	11	10	32
20		2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	13	13	14	40
21		3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	12	7	10	29
22		2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	10	8	8	26
23		2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	10	9	9	28

24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5	5	17
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	15	14	14	43
26	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	7	8	12	27	
27	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	9	12	12	33	
28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	7	5	17	
29	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	12	11	11	34	
30	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	2	13	10	10	33	
31	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	10	9	11	30	
32	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	11	10	11	32	
33	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	13	14	12	39	
34	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	12	12	13	37	
35	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	13	12	15	40	
36	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	11	8	9	28	
37	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	8	7	8	23	
38	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	12	11	11	34	
39	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	10	10	10	30	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	10	10	9	29	
41	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	14	14	14	42	
42	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	9	9	11	29	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	15	14	13	42	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	14	15	44	
45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	11	9	12	32	
46	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	10	14	12	36	
47	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	11	10	12	33	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	10	10	9	29	
49	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	11	10	11	32	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	10	10	30	
51	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	11	12	12	35	

52		2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	12	10	12	34
53		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	10	10	9	29
54		2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	10	11	12	33
55		3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	14	13	14	41
56		2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	15	43
57		2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	13	14	12	39
58		2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	12	12	13	37
59		1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	7	7	15	29
60		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	6	16
61		2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	10	11	11	32
62		2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	10	11	9	30
63		2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	10	10	10	30
64		1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	7	7	15	29
65		Docentes Nombrados	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	11	13	10	34
66	1		1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	7	12	10	29
67	3		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	14	14	13	41
68	2		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	10	10	29
69	2		2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	10	13	9	32
70	1		1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	7	10	9	26
71	1		1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	6	8	8	22
72	1		2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	11	14	9	34
73	1		1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	6	6	5	17
74	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	10	10	8	28
75	1		2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	3	10	10	10	30
76	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	5	5	8	18
77	2		3	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	12	11	10	33
78	2		2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	10	12	9	31
79	2		3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	11	10	9	30

80		2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	13	10	9	32
81		3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	2	12	11	12	35
82		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	10	10	30
83		2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	8	10	9	27
84		1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	7	10	9	26
85		2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	9	7	7	23
86		1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	7	7	8	22
87		2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	9	6	6	21
88		3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	11	15	11	37
89		2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	9	5	7	21
90		1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	8	7	7	22
91		2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	10	14	9	33
92		1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	10	10	25
93		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	15	44
94		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	10	10	30
95	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	5	16	
96	Jefes de Práctica	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	8	14	9	31
97		1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	7	5	7	19
98		1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	7	10	10	27
99		2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	11	11	10	32
100		1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	7	7	7	21
101		2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	10	10	9	29
102		1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	7	12	12	31
103		1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	3	1	3	7	10	9	26
104		3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	10	12	10	32
105		1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	10	11	13	34
106		1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	6	9	9	24
107		1	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	11	10	11	32

108		3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	3	11	7	11	29
109		2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	12	11	7	30
110		1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	6	9	8	23
111		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	44
112		1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	9	8	10	27
113		3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	11	9	12	32
114		2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	12	11	12	35

ANEXO N° 05: CONSTANCIAS DE APLICACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DECANATO



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Ica, 15 de abril de 2019

Señora:
JUANA YVONNE LOBOS FLORES

Presente.-

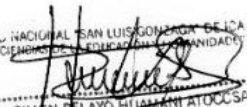
Ref. : Solicitud Exp. N°807

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia, se le **AUTORIZA EL PERMISO** para aplicar los Instrumentos de recolección de datos de su trabajo de investigación titulado "INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA, DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN. ABRIL 2019".

Es propicia, la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

DR. SIMÓN PELAYO HUAMÁN ATOCCSA
DECANO

SPHA/srh

ANEXO Nº 06: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Docentes de la Facultad de Educación respondiendo los cuestionarios





Docentes de la Facultad de Educación respondiendo los cuestionarios





Docentes de la Facultad de Educación respondiendo los cuestionarios





Docentes de la Facultad de Educación respondiendo los cuestionarios

