

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



**RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO-2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORAS:

Br. SALINAS DIAZ, Ana Ysabel

Br. SOBRADOS SALDAÑA, Rosa María

ASESORA:

Dra. DIAZ VÁSQUEZ, Carmen Consuelo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Educativo

Trujillo - Perú

2019

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

MONSEÑOR HECTOR MIGUEL CABREJO VIDARTE. O.F.M

Fundador y Gran Canciller de la UCT Benedicto

R.P DR.JUAN JOSÉ LYDON MC HUGH, O.S.A.

Rector

Dra. SANDRA MONICA OLANO BRACAMONTE

Vicerrectora Académica

R.P. DR. ALEJANDRO PRECIADO MUÑOZ

Director de la Escuela de Postgrado

Dr. CARLOS ALFREDO CERNA MUÑOZ

Director del Instituto de Investigación

Mg. JOSÉ ANDRES CRUZADO ALBARRÁN

Secretario General

Dra. SILVA ANA VALVERDE ZAVALA

Decana de la Facultad de Humanidades

PRESENTACIÓN

Señores integrantes del jurado:

Señores del comité evaluador:

Nos complace presentar a vuestra consideración e ilustre criterio, el presente trabajo para dar a conocer los resultados de nuestra investigación, titulada:

RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO-2017.

Agradecemos por anticipado las críticas y/o sugerencias constructivas que servirán para mejorar nuestro trabajo, las mismas que nos compromete a ser cada día mejores en nuestra tarea de investigación.

Br. Rosa María Sobrados Saldaña

Br. Ana Ysabel Salinas Díaz

DEDICATORIA

A mis hijos:

WENCESLAO Y CARMEN

A quienes han sido mi fuente de inspiración, para salir adelante y ser cada día mejor como madre y profesional, ellos que siempre están a mi lado apoyándome para terminar esta maestría que ha sido un esfuerzo y sacrificio para lograr con éxito culminar este grado.

A mi Familia:

Gracias a ellos siempre sigo adelante, están en mis tristezas, alegrías, y ahora en un logro más en mi profesión, son la fuente de mi inspiración.

Al Rvdo. Padre Daniel

Gracias a su confianza incondicional, siempre logro superarme, es la fuente de mis alegrías y triunfos. Siempre está en todos mis anhelos y los vive cada día como si fueran los suyos.

Autoras: Br. Rosa María Sobrados Saldaña

Br. Ana Ysabel Salinas Díaz

AGRADECIMIENTO

Nuestra infinita gratitud a:

Nuestro agradecimiento a Dios nuestro señor por brindarnos la oportunidad de estar con vida y poder lograr con éxito la culminación de nuestra maestría, porque nos da la fuerza espiritual para continuar desarrollándonos como profesionales.

Agradecemos a los catedráticos y asesora, de la Universidad Católica de Trujillo, por sus enseñanzas y orientaciones que nos permitieron cumplir con éxito nuestros estudios de maestría en mención de investigación y docencia universitaria.

A nuestros hijos y familiares que nos dieron la fuerza de seguir adelante y no caernos en el transcurso de superación con nuestros estudios.

LAS AUTORAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa María Sobrados Saldaña, identificada con DNI N° 18221379 Y Ana Ysabel Salinas Díaz, identificada con DNI N° 40024837 egresadas de posgrado de la maestría en mención de investigación y docencia universitaria de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” de la ciudad de Trujillo.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

1. Somos autoras de la tesis titulada: Relaciones Interpersonales y Clima Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Trujillo-2017.
2. La Tesis presentada en autentica elaborada por nosotras siguiendo una adecuada investigación, respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra los derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificado, duplicados ni copiados se ha realizado según las entrevistas a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Por lo expuesto, mediante la presente asumimos toda responsabilidad que pudiera presentarse y/o derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Por lo tanto nos hacemos responsables frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la Universidad o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar a causa en la tesis presentada, asumiendo todas las responsabilidades que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente nos comprometemos a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de la Universidad como: reclamaciones o conflictos provenientes del incumplimiento de lo declarado o las que encontraran en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación, durante este trabajo de investigación, asumimos las consecuencias y sanciones de nuestras acciones, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” de Trujillo, por lo que la Universidad podrá suspender el Título y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, conforme a la ley 27444 del procedimiento administrativo general del decreto supremo N° 004-2019-JUS.

Trujillo, mayo del 2019

Br. Rosa María Sobrados Saldaña

DNI N° 18221379

Br. Ana Ysabel Salinas Díaz

DNI N° 40024837

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.3. Formulación del Objetivos.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	19
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de investigación.....	21
2.2. Bases teórica científicas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	39
2.4. Identificación de dimensiones	40
2.5. Formulación de hipótesis.....	41
2.5.1. Hipótesis general.....	41
2.5.2. Hipótesis específicas.....	41
2.6. Variables.....	42
2.6.1. Definición operacional.....	42
2.6.2 Operacionalización.....	43

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipos de investigación.....	51
3.2. Métodos de investigación.....	51
3.3. Diseño de investigación.....	51
3.4. Población y muestra.....	52
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	53
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	55
3.7. Aspectos éticos.....	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados.....	56
4.2. Prueba de hipótesis	69
4.3. Discusión de resultados.....	74

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones.....	78

BIBLIOGRAFÍA	80
---------------------------	----

APENDICE Y ANEXOS	83
--------------------------------	----

Instrumento de medición

Matriz de consistencia

Carta de consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales	43
Tabla 2	
Operacionalización de la variable Clima Laboral	45
Tabla 3	
Población de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	52
Tabla 4	
Muestra de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	52
Tabla 5	
Resultados del nivel de socialización de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	56
Tabla 6	
Resultados del nivel de interacción de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	57
Tabla 7	
Resultados del nivel de adaptación de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	58
Tabla 8	
Resultados del nivel de relaciones profesionales en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	59
Tabla 9	
Resultados de la variable de relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	60
Tabla 10	
Resultados del nivel de autorrealización en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	61
Tabla 11	
Niveles de involucramiento laboral en los docentes de Universidad Católica de Trujillo	62

Tabla 12	
Resultados del nivel de supervisión en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	
	63
Tabla 13	
Resultados del nivel de comunicación en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	
	64
Tabla 14	
Resultados del nivel de condición laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	
	65
Tabla 15	
Resultados del nivel de clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo	
	66
Tabla 16	
Dispersión de puntuaciones de la Relaciones Interpersonales y Clima Laboral en los docentes de la Universidad Católica	
	67
Tabla 17	
Prueba de normalidad de las dimensiones y las variables	
	68

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	
Niveles de socialización	56
FIGURA 2	
Niveles de interacción	57
FIGURA 3	
Niveles de adaptación	58
FIGURA 4	
Niveles de relaciones profesionales.	59
FIGURA 5	
Niveles de la variable de relaciones interpersonales	60
FIGURA 6	
Niveles autorrealización.	61
FIGURA 7	
Niveles de involucramiento laboral	62
FIGURA 8	
Niveles de supervisión	63
FIGURA 9	
Niveles de comunicación	64
FIGURA 10	
Niveles de la condición laboral.	65
FIGURA 11	
Niveles de la variable clima laboral	66
FIGURA 12	
Dispersión de las puntuaciones de las variables.	67

RESUMEN

El presente informe de investigación es producto de nuestros esfuerzos en conjunto, al anhelar resolver de qué manera se relaciona el clima laboral y las relaciones interpersonales ya que es un tema que nos afecta a nosotras como profesionales, dentro de una institución y a las demás docentes que investigamos de esta universidad, esto nos permite no solo conocer la realidad de esta empresa educativa sino de las demás y saber cuál es la causa de estos problemas y así poder tomar medidas de solución por ello el propósito de la presente tesis es **DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO-2017.**

Se realizó la investigación empleando un diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de cincuenta docentes, se utilizó un muestreo con un solo grupo con un método empírico y estadístico aleatorio; el procesamiento estadístico ha sido elaborado en base a la aplicación de un test del clima laboral y relaciones interpersonales, mediante un cuestionario, la cual está compuesta de 4 Ítems con 5 indicadores por cada ítems, donde los ítems son calificados a base de escala valorativa como:

Totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y los resultados han sido ubicados en los intervalos de cada respuesta entrevistada en relación a cada sub-Ítems, donde son considerados dentro de un ítem. En relación a la discusión de resultados y la conclusión de los antecedentes y el contraste de la hipótesis, donde se llega a la conclusión que si existe relación directa entre la variable 1 y la variable 2 de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

ABSTRACT

This research report is the product of our joint efforts, as we hope to resolve how the work environment and interpersonal relationships are related, since it is an issue that affects us as professionals, within an institution and to the other teachers who we investigate from this university, this allows us not only to know the reality of this educational enterprise but of the others and to know what is the cause of these problems and thus be able to take measures of solution for it the purpose of this thesis is to DETERMINE THE RELATIONSHIP THAT IT EXISTS BETWEEN INTERPERSONAL RELATIONS AND THE WORKING CLIMATE IN THE TEACHERS OF THE CATHOLIC UNIVERSITY OF TRUJILLO-2017.

The research was carried out using a non-experimental, correlational descriptive design, with a sample of fifty teachers, a sampling with a single group was used with an empirical and random statistical method; the statistical processing has been elaborated based on the application of a test of the labor climate and interpersonal relationships, by means of a questionnaire, which is composed of 4 items with 5 indicators for each item, where the items are rated based on the value scale as:

Strongly agree, agree, moderately agree, disagree and totally disagree and the results have been placed in the intervals of each response interviewed in relation to each sub-items, where they are considered within an item. In relation to the discussion of results and the conclusion of the background and the contrast of the hypothesis, where it is concluded that there is a direct relationship between variable 1 and variable 2 of the teachers of the Catholic University of Trujillo.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Según el contexto organizacional educativa, se habla mucho de un buen clima laboral y las buenas relaciones interpersonales que existen dentro de una universidad privada, donde nos permite el éxito de la educación de calidad hacia nuestros alumnos, porque se observa un ambiente agradable para trabajar. El propósito de llevar a cabo esta evaluación diagnóstica es debido a que existen en las diversas Universidades que hemos observado, problemas en relaciones interpersonales y clima laboral; En la cual se deduce que existe deficiencia en la toma decisiones, en el apoyo y el estímulo que debe poseer un director educativo para conseguir las metas planteadas con su personal educativo y lograr un buen clima favorable.

Según Govindarajan, (2009) “la falta de motivación, la insatisfacción, el absentismo y la rotación del personal, tienen serias consecuencias sobre la eficiencia y eficacia de la organización y estos pueden crear consigo un clima inadecuado y poner en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos de la organización”.(p. 10)

Las Instituciones Educativas ocupan un lugar central en el proceso educativo de los individuos, puesto que en ello se inicia y se desarrolla su formación.

Al formar parte de este sistema, en la educación se depende fundamentalmente de las posibilidades y capacidades de los alumnos, en el proceso de esta formación también se ve influida la dinámica propia de cada organización, en la que se interrelacionan toda una serie de factores personales, estructurales y organizativas que le dotan de una identidad propia. Dentro de ella los responsables de enseñanza - aprendizaje de este sistema educativo y que funciones un buen clima laboral son los docentes.

Los factores más importantes dentro de una Institución es su personal educativo, y administrativo como: agentes, clima en la institución, la comunicación y la cultura todo esto es parte de las interrelaciones personales, porque a través del sistema la comunicación que mantienen, van creando un clima agradable o desagradable y tejiendo una red de relaciones formales como informales con implicación de las Instituciones.

El clima constituye un modelo de interacción y de relaciones, que contribuyen directamente a definir grupos y la propia actividad, de tal manera que los resultados de

calidad Educativa que se producen en las universidades, se ven influidos por el clima donde se trabaja, porque existe una comunicación fluida, oportuna entre el personal que labora y su comunidad y tienen la capacidad de saber escuchar a los demás.

Las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente con el nivel de satisfacción laboral. Se está adelantando a los resultados probables.

Es evidente que si hay un ambiente laboral más agradable, las relaciones en el trabajo que desempeñan mejorarían.

La docencia es una de las vocaciones más nobles y humanas de todas las profesiones del mundo; la dedicada tarea de desarrollar en el estudiante, además de los conocimientos, las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad.

En tal sentido es considerada una de las profesiones más vulnerable al estrés, y por ende, asociada con niveles significativos de sufrir una pérdida de recursos emocionales expresada en no poder dar más de sí mismo. (Greenglass, Burke y Konarski), 1997).

Sumado a estas condiciones en 1993 la Organización Internacional del Trabajo considera la docencia como una de las profesiones de alto riesgo de sufrir las consecuencias del estrés en todas sus dimensiones.(p. 22-30) (Martínez y Salanova; Gil-Monte, 2002 y 2005)

Estos síntomas se ven evidenciados en la actualidad debido a los grandes cambios tecnológicos, científicos, económicos, sociales y culturales que hace que la educación de los seres humanos sea cada vez más compleja, por lo tanto, la profesión docente no es ajena a ello. Si bien es cierto para que exista un cambio el docente debe tener una buena preparación pedagógica y manejo de un bagaje psicopedagógico que le permita conocer al estudiante a fin de favorecer su aprendizaje, sin embargo, no se evidencia una preparación emocional para manejar adecuadamente estos avances.

En este contexto se hace relevante y no es ajena a esta realidad los docentes de La Universidad Católica de Trujillo, población de estudio del cual es parte de nuestra investigación; los docentes muestran ser profesionales con una preparación alta en nivel académico, pero con un inadecuado manejo de relaciones interpersonales, muchos de ellos se identifican con la institución, conocen el trabajo pastoral, que conlleva al bienestar de los alumnos, muchos con recursos económicos bajos población que alberga la universidad.

Sin embargo también los docentes están sometidos a una serie de capacitaciones y evaluaciones que están presentes en su quehacer profesional, factores externos e internos que están generando cierta sobrecarga en el trabajo, puesto que muchos de los docentes laboran en otras instituciones incluso en otras localidades que demandan viajes frecuentes, entre las que podemos mencionar: docentes de ingeniería llegan a dictar su clase después de un viaje de centros mineros, docentes de psicología después de su jornada laboral en los hospitales, sumado a estas situaciones son los problemas familiares que deben resolver como cabezas del hogar, buscar el equilibrio de los miembros de la familia, y el manejo de los negocios que algunos tienen en casa, cumplir con los compromisos asumidos en tiempo previsto, estudios de postgrado y/o especializaciones que tiene que realizar, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, y normas de evaluación más exigentes; a esta realidad los alumnos expresan su observación en las aulas manifiestan que perciben en sus docentes preocupación, con cierta apatía, o impulsividad, algunos con sueño, aburrimiento y tensión.

Cabe mencionar que factores internos pueden estar indicando la presencia de estas manifestaciones psicológicas como los rasgos de personalidad que tienen que ver con el comportamiento del individuo y con aquellos aspectos referidos a la personalidad, ya que para unos estos signos pueden ser desencadenantes como para otros no ya que los rasgos de personalidad determinan su manera de reaccionar frente a situaciones en mayor o menor grado algunos de los docentes pueden ser más susceptibles que otros, y pueden desarrollar un estado de ansiedad, despersonalización o desgaste emocional.

Siendo está problemática uno de los factores importantes de cómo manejar las relaciones interpersonales y el clima laboral que se observan en todos los ámbitos a nivel internacional, nacional y local, en estas empresas educativas a causa del estrés, falta de liderazgo, acoso laboral, neurosis del individuo provocando serias falencias que le puede llevar desde la incapacidad leve hasta un final trágico definitivo.

Por estas razones y por la importante tarea que desempeñan los docentes en respuesta a esta problemática, la presente investigación identificó como factores de riesgo en los docentes de la universidad católica, el síndrome de Burnout y los estilos de personalidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de La Universidad Católica de Trujillo-2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué grado de relación existe entre la socialización y la realización personal del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

¿Qué grado de relación existe entre la interacción y el involucramiento laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

¿Qué grado de relación existe entre la adaptación y la supervisión del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

¿Qué grado de relación existe entre las relaciones profesionales y la comunicación del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer el grado de relación que existe entre la socialización y la realización personal del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?
- b. Determinar el grado de relación que existe entre la interacción y el involucramiento laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

- c. Identificar el grado de relación que existe entre la adaptación y la supervisión del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?
- d. Determinar el grado de relación que existe entre las relaciones profesionales y la comunicación del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?
- e. Especificar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2017?

1.4. Justificación de la investigación

Debido a las múltiples dificultades que hay en las diferentes universidades, el desarrollo de este proyecto está basado en Las Relaciones Interpersonales en Relación con el Clima Laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, el interés de esta investigación es conocer la relación entre El Clima Laboral de los Docentes de Educación, y de qué manera influye en Las Relaciones Interpersonales de los docentes. Por tanto, consideramos que la investigación es crucial en sí misma, y que el producto principal es analizar la práctica docente en el clima laboral como factor asociado a los resultados educativos en la percepción del desempeño docente, como un factor importante en la mejora educativa del entorno, desempeñando nuestra labor docente. Asimismo, tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima laboral en las Universidades, en él es entendido de que el clima laboral dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Desde el punto de vista pedagógico tiene importancia porque los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar su Institución Educativa, sobre todo al aplicarse a una nueva población, así como los docentes de las Instituciones Educativas y/o Universidades.

En el aspecto psicológico, se identifica el estudio del clima como un factor que incide decisivamente en los aspectos afectivos y mentales de los docentes de las instituciones educativas, de allí la importancia de su estudio para tomar conciencia de la necesidad de generar climas favorables que contribuirán a mejorar La Relación Interpersonal. Consideramos que metodológicamente es importante esta investigación ya que la finalidad de trabajar esta tesis de Relaciones Interpersonales es porque no permite

describir qué relación tiene con el Clima Laboral y cómo influye Las Relaciones Interpersonales dentro de una empresa educativa en el aspecto del desarrollo de satisfacción, empatía, compañerismo, afectividad, dificultad laboral.

Por ende hemos aplicado un test de Relaciones Interpersonales y Clima Laboral a los Docentes de la Universidad Católica. Abordaremos un estudio con la variedad de teorías que proponen explicar cómo se relaciona las relaciones interpersonales con el clima laboral en una empresa educativa y cómo influyen estas variables en cada ser humano en el aspecto social y psicológico.

En toda institución se requieren profesionales que se adapten a los constantes cambios y a los nuevos retos educativos. Las situaciones crónicas de tensión son realidades cotidianas en el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, porque permite crear un clima de inseguridad, envidia, aislamiento y que daña la organización laboral, la salud y el bienestar humano.

Su proceso y las fases que pasan las personas en esta circunstancia, por ende este estudio puede ser útil para aquellos que estén interesados en continuar una línea de investigación sobre el tema del clima laboral, investigar para generar métodos y estrategias que permitan mejorar la educación universitaria desde una mirada interna del docente, desde el conocimiento y el manejo adecuado de los estilos de personalidad con el fin de prevenir o sobreponerse de aquello que se ha convertido en una enfermedad del milenio el estrés laboral.

En el área metodológica se busca establecer la validez y confiabilidad del Test del Clima Laboral de Sonia Palma, que sirve de estímulo y aplicación a las otras investigaciones nacionales y provinciales, con el fin de plantearse alternativas, frente a la problemática que atañe a la educación, como lo es cuidar el bienestar del docente.

Según Fernández, Hernández y Baptista (2010), “buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos comunidades que sean sometidos al análisis”.

Los estudios descriptivos, miden, evalúan o recolectan datos, sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

El propósito de medir los estudios correlacionados es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, este tipo de estudio mide el grado de las dos variables que deseamos conocer.

Esto fue con el fin de recoger toda la información que obtuvimos para poder llegar al resultado de nuestra investigación.

De acuerdo a los tipos de investigación que se presentaron, la investigación que llevamos a cabo es de tipo descriptivo correlacional, ya que tuvimos que conocer acerca de la relación que existe entre los docentes dentro de la universidad, recopilando información, y datos que nos dieron una posibilidad de ciertas predicciones, para la mejora de un clima laboral.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Espinosa (2014) en Cartagena Colombia sustenta su investigación Titulada Análisis el grado de relación entre las relaciones interpersonales y clima organizacional elaboró un trabajo de investigación orientado a analizar el nivel de correlación de las Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional. Para lograr este propósito trabajó con una población conformada por 60 agentes educativos: Directivos, profesores, personal auxiliar y administrativo, para recoger datos, usó un cuestionario de encuesta para medir las variables de estudio. En base a los descubrimientos encontrados logró identificar que existe un nivel de relación directa y significativa entre Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional de acuerdo a la percepción de los integrantes de la comunidad educativa de una I.E. de Colombia. Esto nos quiere decir, que al realizar este trabajo se dio cuenta que las relaciones Interpersonales influyen mucho en el Clima Organizacional de las empresas y que existe una relación entre ambas variables.

Acurio (2013) comprobó la influencia del Liderazgo Pedagógico en las Relaciones Interpersonales de una I.E. del Cantón Pujilí, Ecuador, concluyendo que los Docentes y los Estudiantes sostienen que solamente a veces se considera a los integrantes de la comunidad académica en la gestión educativa de la institución y señala que no se toma en cuenta los criterios expuestos por los profesores. Así mismo sostiene que los formadores y alumnos, tienen la percepción de que una mejora en las interrelaciones entre los diversos sujetos educativos, puede influir en el rendimiento escolar de los estudiantes, en este caso se solicita, la implementación de un nuevo paradigma de liderazgo en la institución educativa focalizada para mejorar las Relaciones Interpersonales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Saccca (2010), en su investigación sobre la “Relación entre Clima Institucional y el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa, del distrito de San Martín de Porres”. Planteó como objetivo determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa. Así, cómo se dan las relaciones humanas con el desempeño académico de los docentes. Se trata de un estudio de Tipo Básico correlacional y el diseño de investigación es No Experimental de corte transversal. Se desarrolló sobre una población de 5 CEBAS de ciclo avanzado-PEBANA Y PEBAJA del distrito de San Martín de Porres, con una muestra de 2065 sujetos. Utilizó como instrumento el cuestionario que se validó a través de juicio de expertos y consistencia Alfa de Cronbach. Se concluye que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los Centros de Educación Básica Alternativa, con un valor $p=0.000<0.05$, también concluye que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño académico de los docentes, con un valor $p=0.032<0.05$.

Luján (2014) en su trabajo investigo, sobre la relación entre el clima y motivación laboral en Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, donde se trabajó con una población de 112 docentes y una muestra de 98 profesores, recolectándose información a través de un cuestionario CL – SPC y utilizó la escala de motivación de Brauntein, para medir la motivación laboral. Los resultados obtenidos le permitieron llegar a la siguiente conclusión principal: de que existe una asociación significativa del Clima, con la Motivación Laboral, en las II.EE. de Salaverry.

Por su parte, Zaga y otros (2011), en su trabajo de grado, plantea como objetivo Relacionar El Clima Organizacional con El Desempeño del Docente, considerando que El Clima Organizacional es como uno de los elementos centrales de la calidad de una Institución Educativa. El Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental– transversal- correlacional. Se verifica la Hipótesis al obtener el valor del coeficiente de correlación de Pearson; Luego de la aplicación de las encuestas se determinó que no existe una relación

directa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño docente pero que sin embargo existen factores que intervienen en esta relación.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Relaciones Interpersonales

2.2.1.1. Definición: existen diversos autores que mencionan sobre las “Relaciones Interpersonales”, debido a los diferentes casos que existen en la universidades, por la falta de comunicación, interacción, adaptación que tienen los trabajadores entorno a su trabajo laboral. Entre ellos tenemos:

Para obtener información respecto a los objetivo y metas a alcanzar se debe interactuar entre dos o más personas de una Institución tomando acuerdos en común generando buenas Relaciones Interpersonales, como Relaciones Sociales Comunicativas de Interacción permanente, e inculcar los valores que poseemos como personas desde nuestra infancia que es el principal punto para crecer y darnos a conocer como personas, además de eso nos permite relacionarnos de la manera más efectiva cuando estemos o no en un ámbito laboral. (Martínez, 2014).

“La Teoría de las Relaciones Interpersonales habla sobre crear las condiciones ambientales adecuadas, de esta manera el trabajador puede adaptarse de la mejor manera al trabajo y que a su vez el trabajo se adapte al trabajador, (Bisquerra, relaciones interpersonales, 2003), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Para Fernández (2003.p.25), “Trabajar en un ambiente laboral óptimo es importante para los empleados, porque existe un entorno saludable e incide directamente en el desempeño que puedan obtener y su bienestar emocional. Esto quiere decir que si trabajamos en un ambiente donde existe un buen clima laboral los empleados trabajaran con más entusiasmo y desempeñara bien su trabajo (Armenta, 2011). Las

Relaciones Interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces en el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Las Relaciones Interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad (velasquez, 2017)

Es la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie. (omar, 2017).

Es el amor que una siente por otra persona. Tratando de respetar sus derechos personales. Tratando de ser cortés con todas las personas, según (Juan Reynolds, 2019)

Es la amistad que une ya sea espiritual o relación que se entabla en grupos sociales (Fredy Quispe Ticona, 2019)

Interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece. (Ehlermann, 2019)

Es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible. (Troncoso, 2019)

Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean. (Cifuentes, 2019)

2.2.1.2. Indicadores de la relaciones interpersonales según las teorías de Martínez Meza, Fabián, obtenemos tres dimensiones interpersonales:

A. **Socialización:** la socialización puede ser definida según las teorías de diferentes autores como la capacidad de relacionarse con otros individuos a través de la convivencia.

Es el "estudio científico de las manifestaciones de comportamiento de carácter situacional suscitadas por la interacción de una persona con otras personas o por la mera expectativa de tal interacción, así como de los estados internos que se infieren lógicamente de estas manifestaciones"

B. Interacción: según las investigaciones de Lewin, Kurt en la relación de interacción, cada interlocutor intenta adaptarse al comportamiento y expectativas del otro, puesto que la interacción implica el establecimiento de reglas, normas y dinámicas compartidas. Siguiendo a Goffman (1971), las interacciones son la realización, regular y rutinaria de los encuentros, es decir, son situaciones sociales completas, lo cual las aleja de los actos lineales de transmisión de información.

C. Adaptación: La adaptación es el proceso por el cual un grupo o un individuo modifican sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve.

En conclusión la adaptación, la socialización y la interacción en las relaciones interpersonales son muy importantes para poder obtener una buena relación y un clima favorable dentro de una empresa o trabajo educativo para lograr el éxito y esto depende de la interacción entre quien enseña y quien aprende.

2.2.1.3. Características de las Relaciones Interpersonales

Según Oliveros (2004, p.512), al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas.

Según Cruz (2003, p.25), “el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.” esto quiere decir que la comunicación que tenemos entre pares y con los demás es a diario, ya sea con nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo. Muchas veces, en forma pública o privada, se hacen referencia a otras personas en términos poco constructivos, especialmente cuando ellas se encuentran ausentes. Siempre se ha creído que es una buena regla el referirse a otras personas en términos adecuados donde exista el respeto y un buen diálogo.

2.2.1.4. Teorías de las relaciones humanas Con las teorías que se detallan a continuación se trata de analizar el por qué las personas se relacionan,

como lo hacen y porque eligen ciertas oportunidades de relación y no otras. Garza (2009) habla de las siguientes teorías:

A. Teoría de la penetración social: Altman y Taylor, citados por Garza (2009), afirman que “las relaciones comprenden diversos niveles de intimidad, de intercambio o grado de penetración social”, estas premisas mencionan que existen ciertos niveles en las relaciones humanas y éstas evolucionan primeramente de relaciones íntimas a no íntimas, durante este proceso de evolución pasan por un desarrollo sistemático y predecible que posteriormente va a dar resultado a la despenetración o la disolución de dicha relación. Por lo tanto, los autores proponen las fases de desarrollo de una relación que son:

- La orientación (el individuo se comporta de acuerdo a los estándares sociales y culturales que se le han enseñado).
- El intercambio afectivo exploratorio (El individuo muestra más acerca de su “YO” interno)
- Intercambio afectivo (El individuo se muestra más espontáneo y cómodo)
- Intercambio estable (Intimidad en bruto).

B. Teoría de la reducción de incertidumbre: Formulada por Berger y su discípulo Richard Calabrese (1975) a mediados de los años 70. Su principal objetivo es el de la reducción de la incertidumbre en la comunicación interpersonal. Berger afirma dentro de su teoría que, para interactuar de una manera tranquila y comprensible, uno tiene que ser capaz de predecir cómo se comportará su compañero de interacción y de acuerdo a estas predicciones, seleccionar aquellas respuestas que mejorarán los resultados de la interacción.

C. Teoría del intercambio social: según Thibaut y Harold Kelley (1959). Esta teoría habla acerca de las predicciones que hacen las personas al relacionarse. Las personas intentan calcular el costo y el beneficio de sus relaciones y por lo tanto son capaces de elegir las acciones que mejor les convengan.

D. **Teoría de las dialécticas relacionales:** Propuesta por (Barbara, 1996). Asegura que la vida relacional se caracteriza por tensiones continuas entre impulsos contradictorios, porque Las relaciones no son lineales, sufren alteraciones entre deseos que se contradicen.

E. **Teoría de la visión interaccional** (Kelley, 1959), Sustenta que toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel relacional, por lo que “no se puede no comunicar”

En conclusión todas estas teorías mencionada anteriormente nos habla, con un propósito relacionado a como comprender las relaciones interpersonales, como ya se sabe influye mucho en nuestras vidas, pero siempre habrá temas relacionados a esta variable, porque continuamente cambiamos nuestra manera de relacionarnos con los demás.

2.2.1.5. Formas de relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son una necesidad para las personas, esto quiere decir que, el ser humano en el transcurso de su existencia desarrolla su vida en grupos y allí forma lazos de amistad, lazos laborales y lazos afectivos, es así como los grupos poseen características distintas de las que muestran los individuos que la integran. (Ovejero, 2010) Nos habla que los grupos humanos pueden ser de distintos tipos, de acuerdo a la estructura que tengan y a las funciones que cumplan, y se clasifican en:

A. Grupos primarios y secundarios: son:

- La de satisfacer las necesidades emocionales de las personas.
- La de ayudar a las personas a conseguir sus objetivos.

Es decir, una función emocional o expresiva y una función instrumental, la primera suele ser mucho más importante que la segunda, sobre todo porque incluye las cuatro necesidades psicosociales básicas (pertenencia, identidad, autoestima y reconocimiento). Ahora bien, esta fundamental función emocional la satisfacen ante todo los grupos primarios, que se caracterizan por los siguientes rasgos:

- a) Relación cara a cara
- b) Relación desde la persona, no desde el rol

- c) Duración permanente
- d) Número reducido de personal, y
- e) Relativa intimidad entre ellos.

La familia, evidentemente, constituye el grupo primario por excelencia, aunque también hay otros como las pandillas de amigos. Por su parte, los grupos secundarios, que también tienen su importancia, se definen en términos antagónicos a los primarios: suelen estar formados por una mayor cantidad de personas, de forma que la interacción cara a cara resulta muy difícil, lo que lleva a una clase de relación más las conductas de rol esperadas de ella son relativamente independientes de ella como persona.

- B. Grupos formales:** Se dan cuando las relaciones contribuyen a la eficacia en el desempeño de alguna actividad de grupo.
- C. Grupos informales:** Se da cuando la interacción fluye con espontaneidad sin estar previamente atada a una pauta más o menos fija, cuando la dinámica se basa en acuerdos personales y prácticas habituales de relación y de interacción. Conforme a estos tipos de grupos, en las organizaciones los grupos formales son creados algunos con una duración relativamente temporal, ya que se crean para realizar una tarea de corto plazo y después se desintegran; otros grupos son creados por un tiempo más duradero, ya que las personas realizan en conjunto tareas regulares como parte de sus funciones laborales y a esto se le denomina equipo. Sin embargo, establecer relaciones interpersonales en las organizaciones para cumplir con los objetivos de las empresas, hace que se origine una serie de problemas que trae la coordinación de los trabajos en grupos, esta complejidad da pie a que se genere el conflicto por la diversidad de opiniones. No obstante, el conflicto puede conducirse como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección no debe esforzarse en que desaparezca, sino eliminar los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización se dedica a alcanzar sus objetivos. Por tanto, el problema no parece radicar en el conflicto, sino en la forma de manejarlo y tomar decisiones. Aquí la comunicación toma una

alta importancia porque es una herramienta necesaria para llegar a la base de los conflictos y generar soluciones que favorezcan el clima laboral de la organización. Es así como se pretende con esta investigación identificar las formas de las relaciones interpersonales y de qué manera se pueda obtener una solución para mejorar estas actitudes y conocer qué relación existe entre las relaciones interpersonales y clima laboral según los diferentes grupos que existe sea formal, informal o primarios y secundarios.

2.2.1.6. Satisfacción con las relaciones interpersonales y satisfacción general en el trabajo.

Aunque parezca razonable esperar que cuando se presentan buenas relaciones en el trabajo se afecta positivamente el nivel de satisfacción laboral, Sachau (2007) plantea que la relación entre estas variables ha sido un tema controvertido en la historia de la psicología organizacional. Una de las más importantes teorías que aborda el tópico de la satisfacción, la teoría de los dos factores de F. Herzberg Sledge, Miles & Copping, (2008), clasificó las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros como factores que puede influir en experimentar insatisfacción laboral, pero tendría escaso impacto en generar satisfacción laboral en los trabajadores Luthans, (2008). Al reexaminarse dicha teoría en la actualidad, Sachau (2007) sostiene que, si bien, en general, la teoría de Herzberg mantiene una importante vigencia, fue un error estimar que las relaciones en el trabajo no favorecen significativamente el experimentar satisfacción laboral. De hecho, la investigación de Sledge et al. (2008) así lo ha corroborado. También se puede mencionar la reciente investigación de Edwards y Cable (2009) quienes encontraron que la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral. Por otra parte, la teoría de la Autodeterminación sobre la motivación intrínseca, Deci & Ryan, (2008) consideran que una necesidad psicológica básica es tener las relaciones interpersonales significativas con otros y si estas se satisfacen genera en las personas motivación intrínseca y satisfacción.

2.2.2. Clima Laboral

2.2.2.1. Concepto del Clima Laboral:

Se definido como: “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida y experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”. (Litwin, 1971 citado en Chiavenato 1972), (p.75)

“Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.”(Hall, 1972,p.111)

Son las percepciones compartidas por las personas de una institución respecto al trabajo, ambiente físico en que se da, las Relaciones Interpersonales que tienen lugar a él y a las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

El Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)

(Stringer, 1968) Señala que El Clima Laboral es una propiedad del ambiente organizacional descrita por su personal. En este sentido, el clima laboral se ha originado producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores con respecto al sistema formal en que se desenvuelven, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales (características del trabajo, condiciones del empleo, etc.).

El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla.

Fernández y Sánchez (1996), señalan que se considera como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del Clima en instituciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin (1968) como precursor del interés en el contexto que configura lo social y el comportamiento que está en función de la interacción del ambiente y la

persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional.

Por ello, no es de extrañar que, en sus investigaciones de Lewin, acerca del comportamiento, el clima laboral aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona. Cornell (1950) define el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo u definición, como tal no se elaboró hasta la década de los 60, (Sánchez, 1996)

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Sánchez, 1996).

Al respecto, Likert, (1986) menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva.

2.2.2.2. Indicadores del clima laboral

Los indicadores que se detallan a continuación están sobre la base de la prueba psicológica utilizada en esta investigación, donde diversos autores y en especial Sonia Palma define que el clima laboral está sujeto a indicadores que lograrán una percepción positiva o negativa del empleado, y por ende, la satisfacción e insatisfacción ante su empleo. Éstas son:

A. Realización Personal: Para Palma (2004) La autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente en la cual el ser humano se siente autónomo, capaz de afrontar nuevos retos en el futuro; esto quiere decir el equilibrio en la vida personal y profesional que tiene el empleado. por ejemplo: el trabajador puede aprender, desarrollarse y realizar técnicas de autocontrol y sentirse bien consigo mismo para un progreso personal en la institución; teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es

una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, el aprender a vivir desarrolla la madurez para tener un buen ánimo y ser capaces de mantener la calma y así lograr los objetivos, retos y metas. En una institución se encuentra apoyo y estímulos para nuestro desarrollo personal y profesional, a través de políticas justas y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, este autor nos habla en su teoría basada en la autorrealización diciendo que los trabajadores tienden a separar puestos que les brinden oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades dónde se ofrece una variedad de tareas, autonomía, compromiso, voluntad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales; los puestos que tienen pocos retos provocan dificultad, obstáculo. Pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

B. Involucramiento laboral: Según Palma (2004), define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; es decir que se tienen un alto nivel de desempeño porque se involucra con su trabajo con agrado de manera autónoma. Ferreira (2006) dice que la responsabilidad con la organización, concluye con la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la empresa, esforzándose para su bienestar. Litwin y Stinger (1978): “es necesario que los trabajadores emanen el espíritu de cooperación, es decir, el sentimiento de apoyo mutuo entre niveles superiores e inferiores, para alcanzar un mayor disfrute frente a la tarea”.

C. Supervisión: Palma (2004) Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para los trabajos que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo el supervisor brinda apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores este apoyo le ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los trabajadores. De tal manera (Altman, 1985) en su libro de Comportamiento en las organizaciones afirma que las

personas que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar parecían lograr una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Es decir la confianza y seguridad que les da a sus trabajadores para continuar con sus tareas. Le permite realizar sus trabajos con satisfacción. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centraban en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, (Robbins, 2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, porque comprende y estudia la situación de cada trabajador de su empresa, quien además, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra un interés en ellos. Y (Rodríguez, 2005) agrega el factor “comunicación” dentro de la supervisión, diciendo que para que se cree un buen clima laboral se necesita de una buena comunicación entre jefe y empleados a la hora de especificar tareas o rendir cuentas, para que no sucedan errores en el trabajo. Raineri (2006) asegura que todo personal y directivo, brinda un soporte autónomo a sus trabajadores, donde se observa un clima positivo de libertad, opinión, decisión por ellos mismos. De esta manera el trabajador percibe un ambiente laboral de modo favorable, lo cual influye directamente en su motivación. Este aspecto contribuye al buen clima laboral, dado que los colaboradores al tener claridad sobre sus líneas de autoridad y generan confianza dando mejor solución de los conflictos laborales que suceden en las áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

D. Comunicación: Según Palma (2004) confirma que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución como con la atención al personal. por ejemplo se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la organización. Se fomenta y promueve la comunicación interna. Por ello, (Altman, 1985) confirman que la comunicación es un elemento muy importante en las Instituciones, como lo menciona Chiavenato (2000) “una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse,

actuar en conjunto y lograr objetivos en común”. El proceso de comunicación permite unir a la empresa en términos de que le proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades y la obtención de las metas. Werther y Davis (1996), opinan señalan que si el canal de comunicación es bueno y asertivo entonces se obtiene mejores resultados en los compromisos organizacionales. Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son factores primordiales que puntualiza un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento. Cotton y Hart (2003) asegura que un nivel alto en la comunicación en relación a las Relaciones Interpersonales, ayuda entre colegas, adecuada integración entre ellos, proporciona un mejor clima basado en buenos niveles de soporte y comunicación entre trabajadores de la misma organización.

E. Condiciones laborales: Según Palma (2004), las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee, los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para lograr las tareas encomendadas. Por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Según, Schein (1996), las variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor contaminación, instalaciones, maquinas, etc., son variables que afectan el clima organizacional. Sin un empleado no logra desarrollar sus labores en un espacio adecuado, no rendirá como se espera en las tareas asignadas. Ésta variable deja percibir que los empleados presentan un nivel apropiado de confort dentro de la estructura laboral. De la misma manera, Robbins (2004) coincide con los autores mencionados anteriormente porque afirma que a los empleados les interesa su ambiente 40 de trabajo; se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Estos indicadores señalados, permitirán percibir un clima organizacional favorable para el empleado, siempre y cuando no estén influenciadas por elementos negativos, lo que implicaría manifestar un comportamiento

destrutivo y contaminante; asimismo, evidenciar descontento y/o apatía para la realización del trabajo dentro de la empresa.

2.2.2.3. Factores del clima laboral

Los siguientes factores que influyen directamente en la calidad del clima laboral:

- A. **Liderazgo:** Este tipo de factor se refiere a la relación entre jefe y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral, dentro de los muchos enfoques que la teoría administrativa ha desarrollado al respecto, se sabe que lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder debe tener una amplia gama de actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces se debe a ser fuerte y/o comprensivo.
- B. **Relaciones interpersonales.** El tipo de relaciones que se crean entre el personal deben ser sanas y fluidas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general. Es necesario vigilar las relaciones, y estar atento a disgustos y malentendidos entre el personal.
- C. **Reconocimiento.** Se suele decir que cuando alguien hace algo bueno nadie lo recuerda, pero hay un error, todos te lo recuerdan. El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral. La psicología organizacional ha comprobado que cuando una persona cree que es buena en alguna actividad, disfrutará al realizarla **y lo** hará cada vez mejor, lo que impactará su productividad. No desaproveche la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.
- D. **Incentivos.** Se observa que las empresas que tienen esquemas de remuneración poco dinámicos son las que presentan mayor rotación entre su personal, pues al ganar siempre lo mismo se refuerza la actitud de que no importa el esfuerzo porque siempre se ganará lo mismo. En la actualidad muchas Instituciones están optando por esquemas, compensación dinámica en donde se premie de alguna forma el empeño.
- E. **Igualdad.** Es dar el mismo trato a todos los demás. Es otorgar las mismas condiciones, oportunidades a todas las personas. Trata de evitar el favoritismo, ya que este fomenta envidias entre el personal y la discordia nunca es sana para el clima laboral. El buen líder conoce a su personal y

sabe cómo motivarlo, reconociendo a las piezas débiles y a los pilares del grupo.

2.2.2.4. Características del Clima Organizacional: A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar las siguientes características:

- A. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.
- B. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- C. El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- D. El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- E. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- F. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa, Goncalvez, Alexis. Artículo de Internet “Dimensiones del Clima Organizacional”. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet, diciembre 1997, Litwin, G, Stringer, H, Organizacional Climate. Documento de Harvard University Press. Boston (1998, p.33)

- A. **Estructura Representa la percepción** que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- B. **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

- C. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- D. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- E. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

2.2.2.6. Funciones del clima organizacional: según (Castillo, 2000). Las funciones del clima organizacional son:

- A. **Desvinculación.** Lograr que un grupo que actúa mecánicamente; un conjunto de personas que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- B. **Obstaculización.** Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.
- C. **Espíritu.** Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
- D. **Intimidad.** Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea. Castillo, Carola, Del Pino, Nicole, Espinosa, Vita Cultura, Clima Organizacional.
- E. **Alejamiento.** Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores. Énfasis en la producción. Hace énfasis al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha.
- F. **La administración.** Es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación. Empuje. Es el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable. Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
- G. **Estructura.** Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿Se insiste en el papeleo y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
- H. **Responsabilidad.** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

- I. **Recompensa.** La sensación de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
- J. **Riesgo.** El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
- K. **Cordialidad.** El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
- L. **Apoyo.** La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
- M. **Normas.** La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
- N. **Formalización.** El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
- O. **La sensación** de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
- P. **Identidad.** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo.
- Q. **Conflicto e inconsecuencia.** El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
- R. **Selección basada en capacidad y desempeño.** El nivel en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien en política, personalidad, o grados académicos.
- S. **Tolerancia a los errores.** La importancia con que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.
- T. **Adecuación de la planeación.** El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

2.3.Marco Conceptual

- **Asertividad:** Según Gestalt, (2012) es un comportamiento maduro en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, que es capaz de expresar sus convicciones y de defender sus derechos. Es, también, una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.
- **Clima laboral:** Según.” Hall, (1996) “es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.
- **Dimensiones de liderazgo pedagógico:** De modo paralelo, la revisión de (Robinson, 2009) ha reconocido cinco dimensiones de un liderazgo eficaz con impacto significativo en el aprendizaje de los estudiantes, a saber: a) Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo profesional de su profesorado; b) Planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículum; c) Establecer metas y expectativas; d) Emplear los recursos de forma estratégica; y e) Asegurar un entorno ordenado de apoyo. Al respecto, se han encontrado pequeños efectos en las prácticas de establecer objetivos, recursos estratégicos y el establecimiento de un ambiente ordenado y de apoyo; efectos moderados para la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el plan de estudios; y grandes efectos en promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.
- **Liderazgo:** Según (Gibb, 1969) el liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”.
“Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.
- **Relaciones Interpersonales:** Según Bisquerra (2003, p.23), una relación interpersonal, es una interacción recíproca entre dos o más personas y se encuentran reguladas por las leyes.
- **Relaciones Humanas:** Según López (2012), una relación humana en cualquier interacción que se desarrolla entre dos o más seres humanos, ya sea de forma directa o indirecta.

- **Teorías:** Según Heidegger (2009) esta teoría es una condición hipotética de cumplimiento de reglas y normas de un modo ideal, pero en la práctica no es así. Parece que tiene mucha relación con la idea de hipótesis según la serie de proposiciones posibles que sean verificadas para ser verdaderas.

2.4. Identificación de Dimensiones

2.4.1 Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Socialización
Interacción
Adaptación
Relaciones profesionales

2.4.2 Dimensiones de El Clima Laboral

Autorrealización
Involucramiento laboral
Supervisión
Comunicación
Condiciones laborales

2.5. Formulación de Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

H_{0G} : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_{aG} : Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

2.5.2. Hipótesis específicas

H_1 : Existe relación directa entre la socialización y El Clima Laboral en los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_{0G} : No existe relación directa entre la socialización y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_2 : Existe relación directa entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_{0G}: No existe relación directa entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H₃: Existe relación directa entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_{0G}: No existe relación directa entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H₄: Existe relación directa entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

H_{0G}: No existe relación directa entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2017.

2.6. Variables

VI: Relaciones Interpersonales

VD: Clima Laboral

2.6.1 Definición operacional

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL
Relaciones Interpersonales	La Teoría de las Relaciones Interpersonales habla sobre crear las condiciones ambientales adecuadas para que el trabajador pueda adaptarse de la mejor manera al trabajo y que a su vez el esfuerzo se adapte al trabajador.
Clima Laboral	Litwin & Stringer (1968), la cual señala “que el Clima Laboral es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros”. En este sentido, el Clima Laboral se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto del sistema formal en que se desenvuelven, del estilo informal de los

	administradores y de factores organizacionales (características del trabajo, condiciones del empleo, etc.).
--	---

2.6.2 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems	Instrumento de Evaluación
Relaciones Interpersonales	Las relaciones Interpersonales es la interacción permanente entre dos o más personas para obtener información respecto al entorno en que nos encontramos, con el fin de alcanzar metas y objetivos. Los valores que poseemos como personas desde nuestra infancia es el principal punto para crecer y darnos a conocer como personas, además de eso nos permite relacionarnos de la manera más efectiva cuando estemos o no en un ámbito laboral.(Martínez, 2014)	Socialización	<p>1. Es comprendido por sus compañeros de trabajo</p> <p>1. Es bien considerado por todos</p> <p>2. Es solicitado para compartir reuniones sociales con sus compañeros.</p> <p>3. Confía en los resultados de sus estudiantes.</p> <p>4. Está satisfecho con la labor que realiza</p>	Test de relaciones interpersonales
		Interacción	<p>6. Percibe que sus compañeros de trabajo valoran su esfuerzo</p> <p>5. Sus compañeros de labor académica se muestran satisfechos con el trabajo que realiza.</p> <p>6. Sus compañeros de trabajo apoyan las tareas que realiza fuera del aula.</p> <p>7. Sus compañeros de trabajo coadyuvan al éxito de sus dentro del aula</p>	

			8. Recibe apoyo académico de parte de sus colegas para obtener mejores logros.	
		Adaptación	<p>11. Está conforme con la opinión positiva de su labor por parte de la comunidad.</p> <p>12. Está conforme con la opinión positiva del Director por su labor académica.</p> <p>13. Contribuye al logro de los objetivos de la Universidad.</p> <p>14. Se siente identificado con su centro de trabajo.</p> <p>15. Evita discrepancias con sus compañeros de trabajo.</p>	Test
		Relaciones Profesionales	<p>16. Es apreciado por sus compañeros de trabajo</p> <p>17. Su trabajo es valorado y apoyado por todos los actores de la Universidad.</p> <p>18. Se siente feliz y satisfecho de laborar en la Universidad.</p> <p>19. Guarda relaciones normales con los padres de familia de sus estudiantes.</p>	

			20. Mantiene relaciones permanentes con las autoridades de la Universidad.	
Clima laboral	Según Palma (2004), “El Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.	Realización personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existen oportunidades de progresar en la institución. 2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. 3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. 4. Se valora los altos niveles de desempeño. 5. Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos. 6. Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse. 7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita. 8. La empresa promueve el desarrollo del personal. 9. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. 10. Se reconocen los logros en el trabajo. 	Cuestionario de clima laboral Sonia Palmas

		<p>Involucramiento Laboral</p>	<p>11. Se siente comprometido con el éxito en la organización.</p> <p>12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.</p> <p>13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.</p> <p>14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.</p> <p>15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.</p> <p>16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.</p> <p>17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.</p> <p>18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.</p> <p>Gamboa-León (2014). Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia</p>	
--	--	--------------------------------	---	--

			<p>19. Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.</p> <p>20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.</p>	
		Supervisión	<p>21 El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>22 En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>23 La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.</p> <p>24 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.</p> <p>25 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</p> <p>26 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p> <p>27 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.</p>	

			<p>28 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>29 El trabajo se realiza en función a métodos o planes.</p> <p>30 Existe un trato justo en la empresa.</p>	
		Comunicación	<p>31 Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>32 En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>33 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p> <p>34 Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>35 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.</p> <p>36 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.</p> <p>37 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.</p>	

			<p>38 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.</p> <p>39 Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.</p> <p>40 Se conoce los avances en otras áreas de la organización.</p>	
		<p>Condiciones Laborales</p>	<p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>42 Los objetivos del trabajo son retadores.</p> <p>43 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.</p> <p>44 El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.</p> <p>45 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.</p> <p>46 Existe buena administración de los recursos.</p> <p>47 La remuneración es atractiva en comparación</p>	

			<p>con las otras organizaciones.</p> <p>48 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.</p> <p>49 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.</p> <p>50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.</p>	
--	--	--	--	--

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación consiste en un estudio básico, descriptivo-correlacional entre las variables de relaciones interpersonales y clima laboral. Describe o especifica las características de las variables asociadas (Hernandez, 2010).

3.2. Método de Investigación

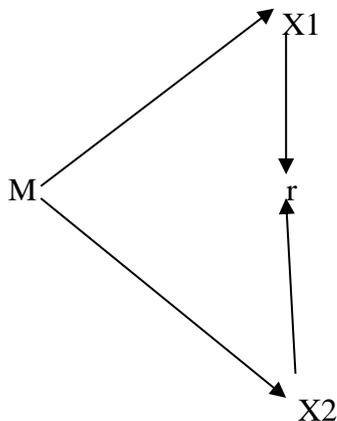
Es un método cuantitativo o empírico-analista, porque nos permite obtener resultados estadísticos a partir del cuestionario, encuestados a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo y en la cual nos permite probar la hipótesis de la presente investigación.

3.3. Diseño de investigación.

Diseño es no experimental, transversal correlacional debido a que las variables no son manipulables y el objetivo es investigar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral. Los datos se recolectarán en un solo momento.

La presente investigación correlacional estudia el grado de relaciones interpersonales y el clima laboral percibidos por los trabajadores de la universidad católica.

El modelo que corresponde al diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra, docente de la Universidad Católica de Trujillo

X1: Variable relaciones interpersonales.

X2: clima laboral.

r : Correlación entre dos variables

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población

La población está conformada por 145 docentes que laboran en la Universidad Católica de Trujillo. La distribución poblacional se muestra en la tabla N°1.

Tabla 3

Distribución de la población de los profesores y profesoras de la universidad católica de trujillo-2019

UNIVERSIDAD	PROFESORES		PROFESORAS		SUBTOTAL	
	F	%	F	%	F	%
CATOLICA	99	68.28	46	31.72	145	100

Fuente: Universidad Católica de Trujillo.

3.4.2. Muestra

Del total de Docentes de la Universidad Católica de Trujillo, se eligió de manera aleatoria a 50 docentes lo que representa al 34.48% de la población.

3.4.3. Tamaño de la muestra

La magnitud de la muestra está constituido por **50** Docentes de la Universidad Católica de Trujillo de forma aleatoria. Por ser un muestreo probalístico cuantitativo es la más adecuada para identificar, describir a la población, la razón por la cual se tomó un tamaño de 50 personas es porque nos permite realizar un estudio en menor tiempo, porque la inversión es menor ya que es muy costosa, porque nos posibilita profundizar el análisis de las variables y tener más control con las variable que hemos investigado. La distribución muestral está ubicada en la tabla N°2.

Tabla 4

Distribución de la muestra de los profesores y profesoras de la universidad católica de trujillo-2019

UNIVERSIDAD	PROFESORES		PROFESORAS		SUBTOTAL	
	F	%	F	%	F	%
CATOLICA	30	60	20	40	50	100

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.5.1. Técnicas

Técnica Delphi. Es un instrumento para obtener un consenso de opiniones informadas, lo cual resulta imprescindible que estas opiniones no se encuentren influenciadas por criterios o intereses de algunos expertos sobre lo que se pretende validar una propuesta. El instrumento que respalda a esta técnica es una matriz relacional de validación de instrumentos de carácter cerrado, mixto o abierto, los cuales darán origen a datos cuantitativos y cualitativos respectivamente.

La Encuesta. Es una técnica de adquisición de información sobre un interés o necesidad de conocer la opinión de un grupo de personas en torno a un tema específico, es de tipo directa o indirecta. Su instrumento que maneja es el cuestionario previamente elaborado. Los cuestionarios pueden ser totalmente cerrado, totalmente abiertos y semicerrados, lo que dará origen a datos cuantitativos, cualitativos o mixtos según sea el caso.

3.5.2. Instrumentos

El Test: este instrumento nos permite analizar, estudiar y apreciar el conjunto de la personalidad y el comportamiento de los individuos.

De acuerdo con nuestras características de investigación utilizaremos la recolección de datos a través del Test de las siguientes variables: Relaciones Interpersonales y Clima Laboral.

Escala Valorativa: Este instrumento nos permite medir el grado de relación que existe entre la variable de Relaciones Interpersonales y Clima Laboral de la Universidad Católica de Trujillo, la cual nos permite recoger información frente a comportamientos o acciones que queremos observar de manera sistemática, en las variables.

El procesamiento y análisis de datos es un test válido porque mide el comportamiento y las acciones de las personas encuestadas, en este caso los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo, en la cual aplicamos las dos variables, en una encuesta y porque es una herramienta de evaluación que obtiene

resultados estables y confiable porque la misma prueba ha sido aplicado varias veces a diferentes grupos.

- **Las Relaciones interpersonales:** el instrumento del test de Relaciones Interpersonales, te permite medir la capacidad que tienen para trabajar juntos en una meta definida, como se sabe las relaciones interpersonales está basado en la comunicación donde te permite obtener información con las personas de tu entorno y compartirla con las demás, esta variable consiste obtener información acerca de los Docentes de Universidad Católica de Trujillo y como se relacionan con los demás dentro de su trabajo, por ente se aplicó una lista de preguntas con las diferentes dimensiones:

Socialización

Interacción

Adaptación

Relaciones Profesionales

- **El Clima laboral:** El Instrumento del Test de Clima Laboral de Sonia Palma te permite medir como está el Clima Laboral entre los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo. Consiste en obtener información, de los Docentes de esta Universidad y saber cómo influye el Clima Laboral en el trabajo para lograr una calidad educativa y a la vez contrastar con las Relaciones Interpersonales si existe una relación entre estas dos variables. Para ello se aplicó las siguientes dimensiones:

Autorrealización

Involucramiento Laboral

Comunicación

Condiciones laborales

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos:

3.6.1. Análisis de Datos

Estadística Descriptiva

- Distribución de frecuencias
- Creación de gráficos
- Medidas de tendencia central o posición:
 - ✓ Media:

Sumamos todas las observaciones y dividimos por el número total de datos.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

- Coeficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

3.7. Aspectos Éticos

Son los siguientes:

- La Originalidad:** se ha realizado este proyecto porqué parte de una realidad vivida en nosotras como investigadores estos nos hacer buscar e investigar más sobre este proyecto y lograr buscar una solución para aplicarlo en nosotros mismos y saber cuál es el motivo por el cual una empresa no surge, nos hace original porque nuestras ideas es plasmada en este proceso de investigación.
- El Consentimiento Informado.** la intención del estudio, es informarles la voluntad de participar sin hostigamiento o presión del investigador.
- El Anonimato:** Se realiza para hacer un estudio con el fin de mejorar algunos aspectos de interés común de la Universidad Católica donde se realiza una encuesta de forma anónima así mantendremos los resultados en reserva.
- La Transferibilidad:** a través de este trabajo nos va ayudar aplicarlo en futuro a otras instituciones en otros contextos de similares características y aplicarlo en nuestras vidas y la instituciones donde trabajemos a nivel externas e internas para poder obtener mejores relaciones interpersonales y un buen clima institucional o laboral.

Capítulo IV

RESULTADOS.

4.1. Presentación de resultados.

Tabla 5. Niveles en la socialización de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
5 - 10	Inadecuado	11	22.0			
11- 15	Poco adecuado	15	30.0			
16 - 20	Adecuado	17	34.0	15.8	5.4	35.0
21 - 25	Muy adecuado	7	14.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable relaciones interpersonales

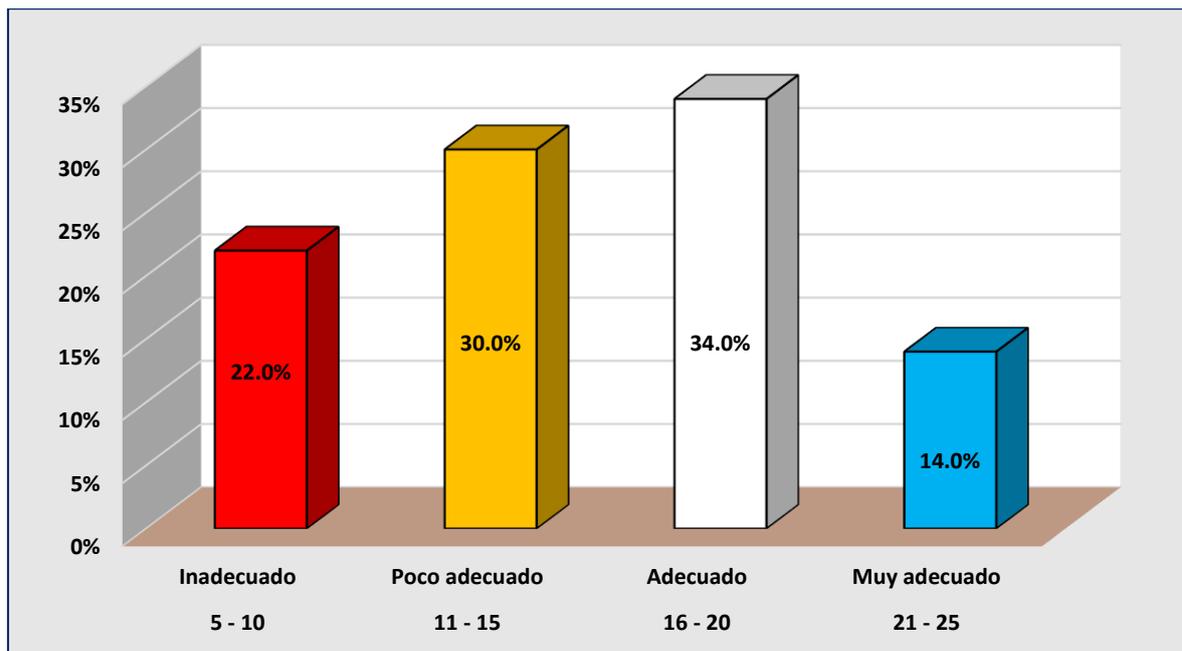


Figura 1. Niveles en la socialización, fuente: tabla 4.1.1.

Descripción.

En la socialización que corresponde a la variable relaciones interpersonales, encontramos que el 22% de los docentes consideran que esta dimensión tiene un nivel inadecuado, el 30% afirma que es poco adecuado y el 34% manifiesta que el nivel mayor es adecuado en tanto que el 14% afirma que es muy adecuado. El promedio alcanza el nivel adecuado al registrar una media aritmética de 15.8 puntos, una DS de 5.4 puntos y un CV de 35.0% expresando los que esas puntuaciones son heterogéneas.

Tabla 6. Niveles en la interacción de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
5 - 10	Inadecuado	10	20.0			
11- 15	Poco adecuado	13	26.0			
16 - 20	Adecuado	18	36.0	15.7	5.2	33.1
21 - 25	Muy adecuado	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable relaciones interpersonales

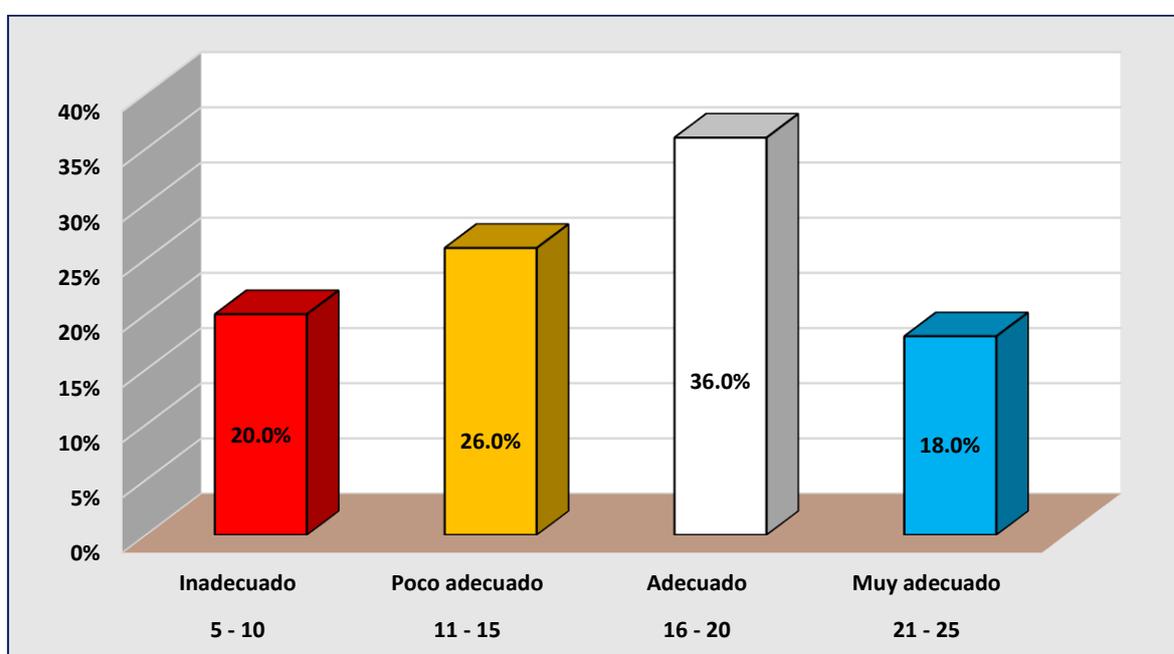


Figura 2. Niveles en la interacción, fuente: tabla 4.1.2.

Descripción

En la interacción encontramos que el 20% de los docentes consideran que el nivel es inadecuado, el 26% manifiesta que la interacción en el nivel poco adecuado, el 36% manifiesta que el nivel es adecuado y el 18% considera que es muy adecuado. El nivel de la interacción de los docentes es adecuado ya que la media fue de 15.7 puntos con una desviación estándar 5.2 puntos y un coeficiente de variabilidad de 33.1 % lo que indica que esas puntuaciones son ligeramente heterogéneas.

Tabla 7. Niveles en la adaptación de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
5 - 10	Inadecuado	14	28.0			
11- 15	Poco adecuado	21	42.0			
16 - 20	Adecuado	9	18.0	15.9	4.7	29.6
21 - 25	Muy adecuado	6	12.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable relaciones interpersonales

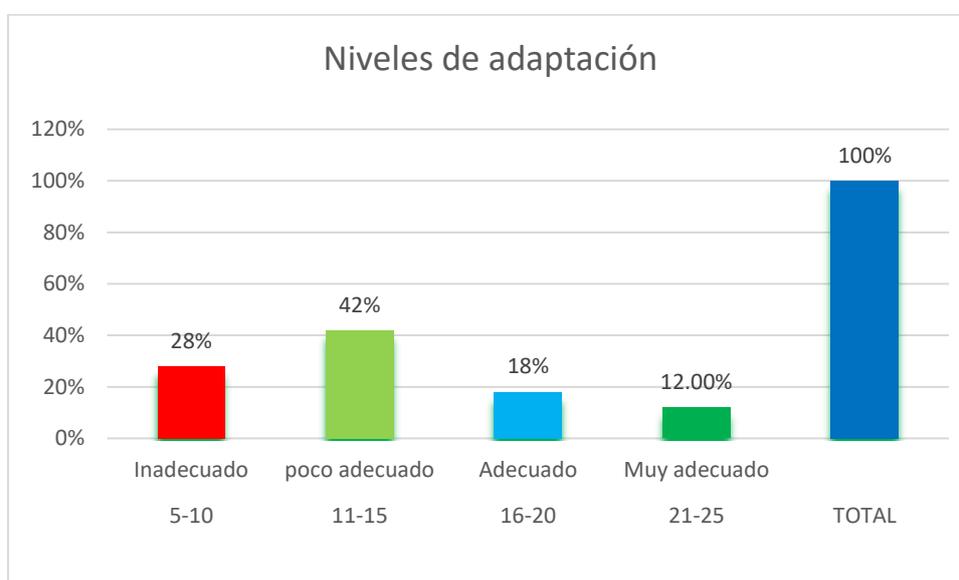


Figura 3. Niveles de la adaptación, fuente: tabla 4.3

Descripción.

Se refiere al nivel de adaptación, el 28% considera que es inadecuado, el 42% se encuentra en el nivel poco adecuado, el 18% afirma que es adecuado y el 12% dice que es muy adecuado. El promedio fue de 15.9 puntos con una DS de 4.7 puntos y un coeficiente de variación de 29.6% por tanto también las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 8. Niveles en las relaciones profesionales en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
5 - 10	Inadecuado	8	16.0	18.1	5.7	31.8
11 - 15	Poco adecuado	8	16.0			
16 - 20	Adecuado	16	32.0			
21 - 25	Muy adecuado	18	36.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable relaciones interpersonales

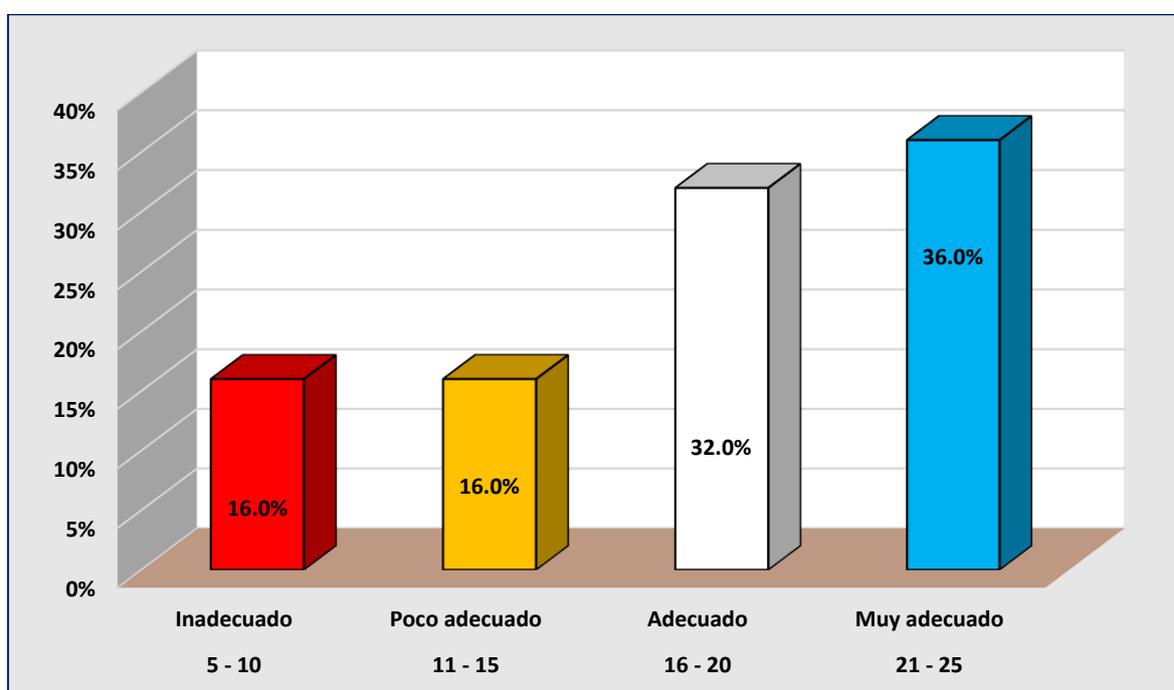


Figura 4. Niveles en las relaciones profesionales, fuente: tabla 4.1.4.

Descripción.

Con referencia a los niveles de las relaciones profesionales, encontramos que el 16% considera que tienen un nivel inadecuado, el 16% también afirma que este nivel es poco adecuado, existe un 32% y afirma que es muy adecuado y el 36% sostiene que el nivel es muy adecuado. El promedio fue de 18.1 puntos lo que indica que esas puntuaciones tienen un nivel adecuado, la DS alcanza el valor de 5.7 puntos con un coeficiente de variación de 31.8 por tanto son puntuaciones homogéneas.

Tabla 9. Niveles en variable de las relaciones interpersonales en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
25 - 44	Inadecuado	13	26.0	64.3	20.9	32.5
45 - 63	Poco adecuado	13	26.0			
64 - 82	Adecuado	15	30.0			
83 - 100	Muy adecuado	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable relaciones interpersonales

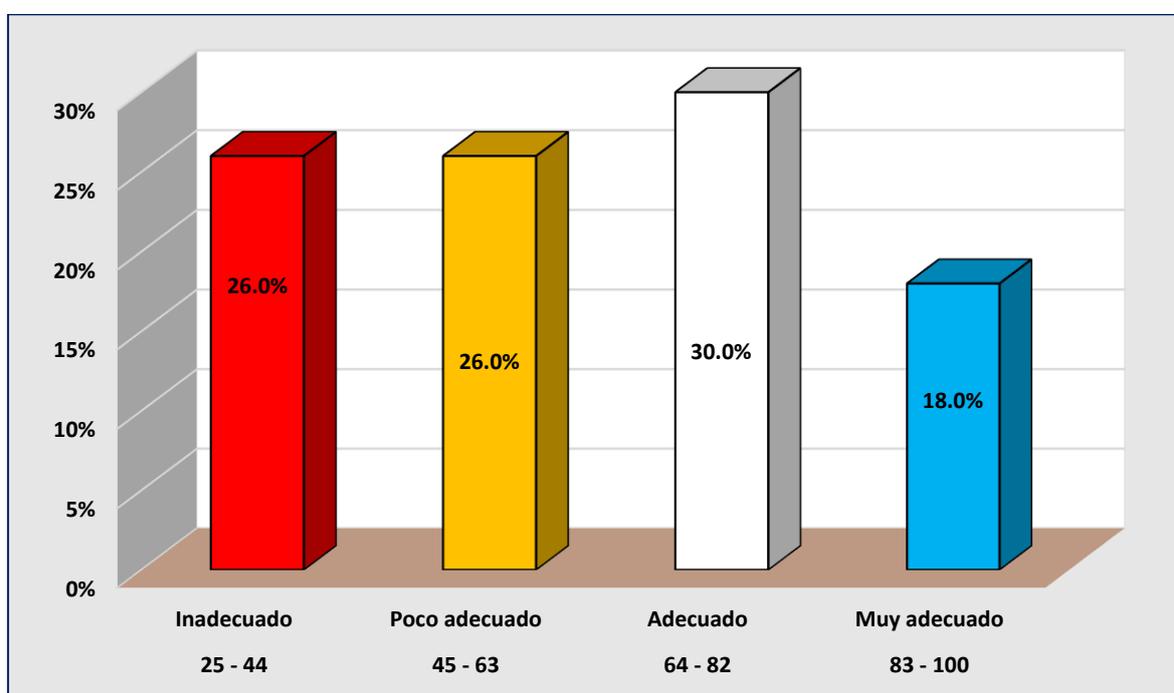


Figura 5. Niveles en la variable relaciones interpersonales, fuente: tabla 4.1.5.

Descripción.

A nivel de la variable encontramos que el 26% considera que esas relaciones son inadecuadas, el 26% afirma también que son poco adecuadas, el 30% indica que tienen un nivel adecuado y el 18% afirma este nivel es muy adecuado. El promedio alcanzó el valor de 64.3 puntos por lo que las relaciones interpersonales tienen el nivel adecuado, la desviación estándar fue de 20.9 puntos y el coeficiente de variación alcanzó 32.5% es un indicador que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 10. Resultados por niveles en la autorrealización de los docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
10 - 17	Muy desfavorable	9	18.0	28.4	10.2	35.8
18 - 25	Desfavorable	9	18.0			
26 - 33	Medio	18	36.0			
34 - 41	Favorable	5	10.0			
42 - 50	Muy favorable	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

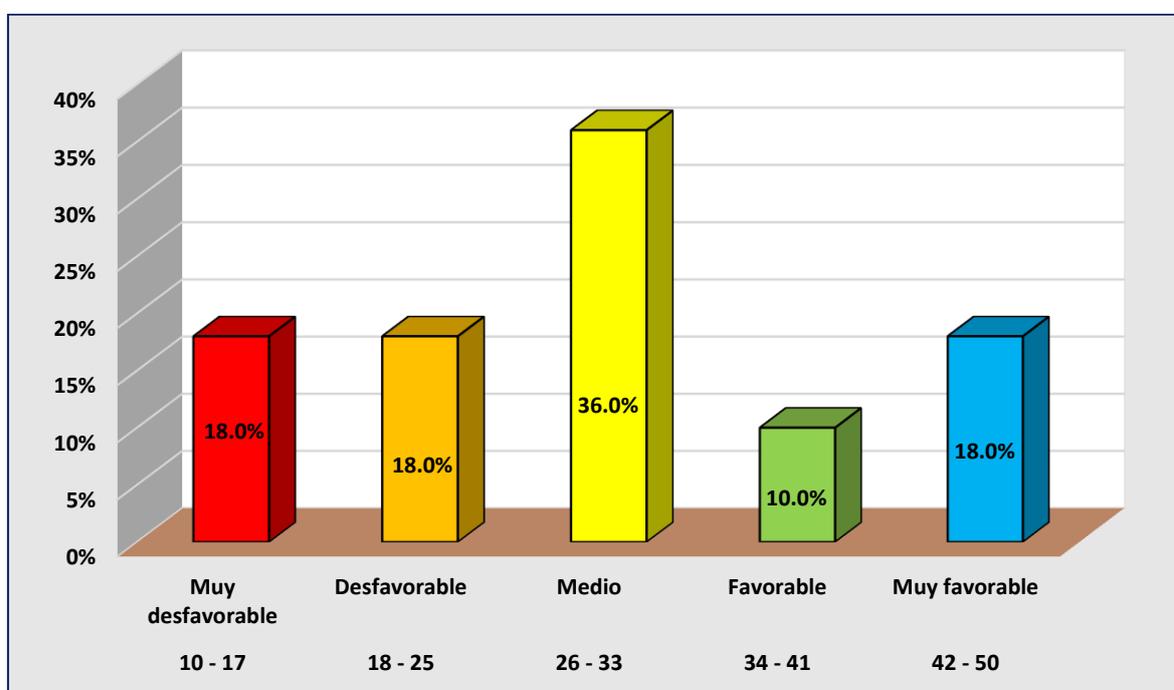


Figura 6. Niveles de autorrealización, fuente: tabla 4.1.6

Descripción

En el nivel de autorrealización encontramos que el 18% de los docentes consideran que esta es muy desfavorable, también el 18% indica que desfavorable, el 36% se encuentra en un nivel medio que está en su máximo puntaje, el 10% dice que es favorable y el 18% indica que esta autorrealización es muy favorable. El promedio fue de 28.4 lo que indica que en forma general los docentes se ubicaron en el nivel medio, la DS alcanzó el valor de 10.2 puntos y el CV fue de 35.8% por tanto, son puntuaciones heterogéneas.

Tabla 11. Resultados por niveles en el involucramiento laboral de los docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
10 - 17	Muy desfavorable	8	16.0	29.9	10.7	36.0
18 - 25	Desfavorable	8	16.0			
26 - 33	Medio	19	38.0			
34 - 41	Favorable	5	10.0			
42 - 50	Muy favorable	10	20.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

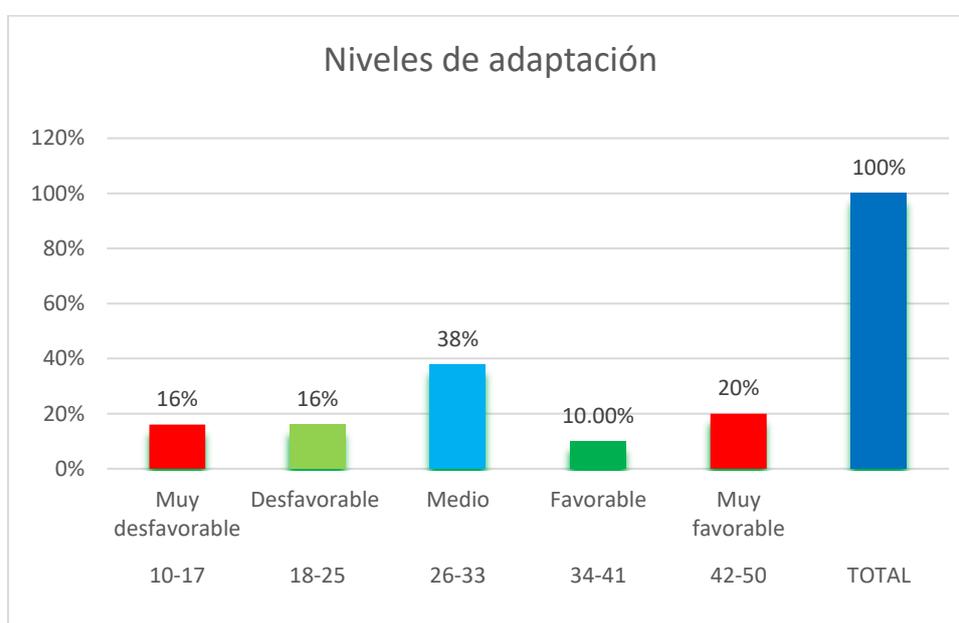


Figura 7. Niveles en el involucramiento laboral, fuente: tabla 4.1.7.

Descripción.

Con relación al involucramiento laboral encontramos que el 16% opina que tiene un nivel muy desfavorable, también el 16% indica que tiene un nivel desfavorable, el 38% indica que tienen un nivel medio como máximo puntaje en la cual existe involucramiento laboral en los docentes, el 10% afirma que tiene un nivel favorable y el 20% sostiene que este involucramiento tiene un nivel muy favorable. El promedio fue de 29.9 puntos por tanto a nivel de docentes en esta dimensión docentes tienen un nivel medio en cuanto opinión en la dimensión.

Tabla 12. Resultados por niveles en la supervisión de los docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
10 - 17	Muy desfavorable	11	22.0	27.0	9.7	36.1
18 - 25	Desfavorable	10	20.0			
26 - 33	Medio	17	34.0			
34 - 41	Favorable	7	14.0			
42 - 50	Muy favorable	5	10.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

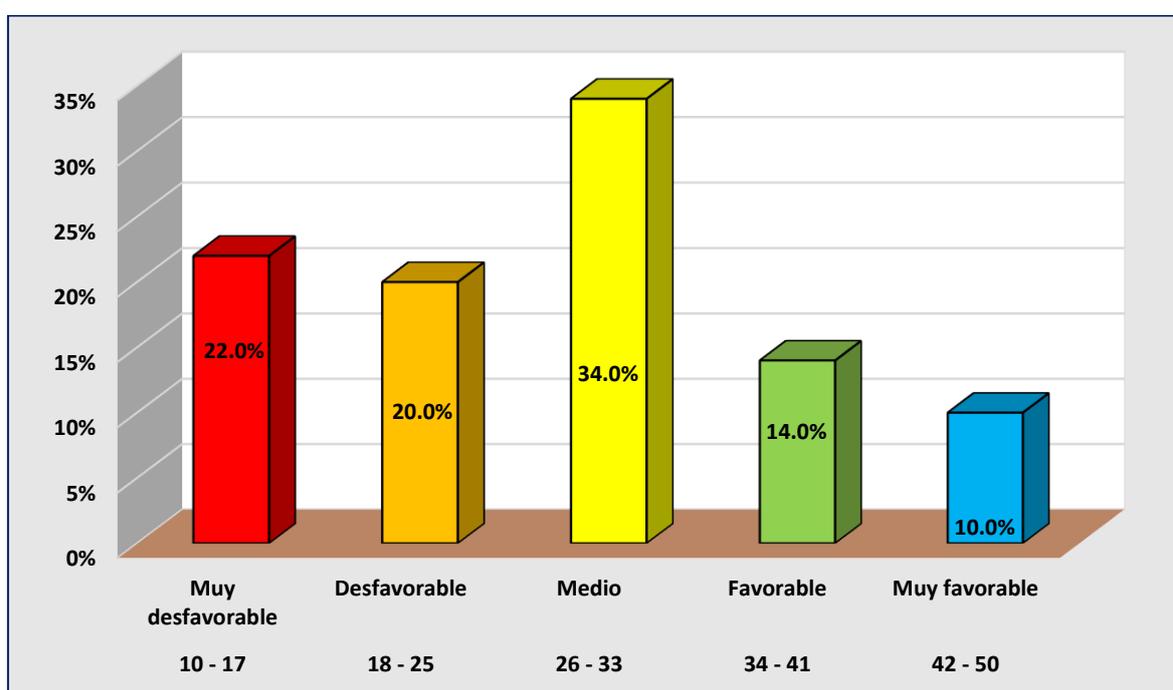


Figura 8. Niveles en la supervisión, fuente: tabla 4.1.8.

Descripción.

Se trata del nivel de supervisión, en esta tabla el 22% de los docentes consideran que el nivel es muy desfavorable, el 20% afirma que es desfavorable, el 34% indica el máximo puntaje en el nivel de supervisión tiene un nivel medio, el 14% indica que tienen un nivel favorable y el 10% afirma que el nivel que le corresponde a la dimensión es muy favorable. El promedio alcanzó a 27.0 puntos por lo tanto los docentes en cuanto supervisión concibieran en forma general que esta tiene un nivel medio, la DS alcanza el valor de 9.7 puntos con un coeficiente de variación de 36.1% que es indicador de que esas puntuaciones son heterogéneas.

Tabla 13. Resultados por niveles en la comunicación en docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
10 - 17	Muy desfavorable	9	18.0	28.4	10.2	35.8
18 - 25	Desfavorable	9	18.0			
26 - 33	Medio	18	36.0			
34 - 41	Favorable	5	10.0			
42 - 50	Muy favorable	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

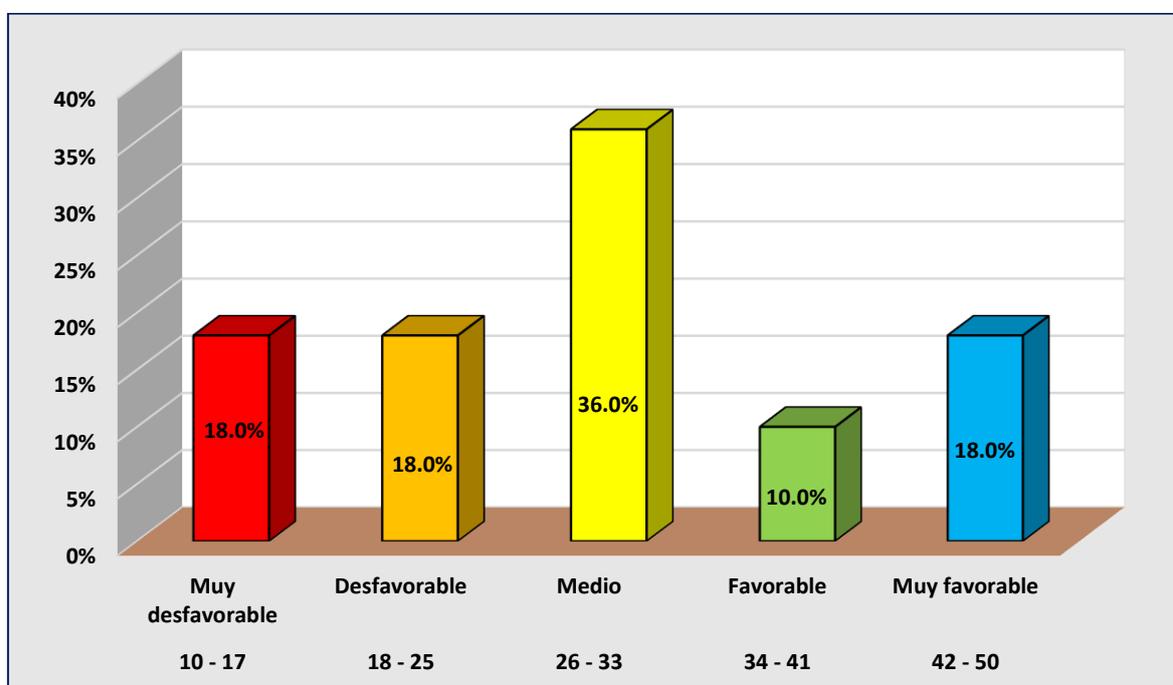


Figura 9. Niveles en la comunicación en docentes de la UCT, fuente: Tabla 4.1.9.

Descripción.

Esta tabla hace referencia la dimensión del nivel de comunicación. El 18% de docentes opina esta comunicación es muy desfavorable, también el 18% afirma que es desfavorable, existe el 36% que sostiene que tiene el máximo puntaje y se ubica en un nivel medio, el 10% indica que tienen un nivel favorable y también existe un 18% que considera que el nivel es muy favorable. El promedio obtenido en la dimensión fue de 28.4 puntos por lo tanto en forma general los docentes han opinado que la comunicación tiene un nivel medio, además también las puntuaciones son heterogéneas ya que el coeficiente de variación alcanzó el valor 35.8%.

Tabla 14. Resultados por niveles en la condición laboral en docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
10 - 17	Muy desfavorable	8	16.0	28.3	10.2	36.2
18 - 25	Desfavorable	11	22.0			
26 - 33	Medio	16	32.0			
34 - 41	Favorable	6	12.0			
42 - 50	Muy favorable	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

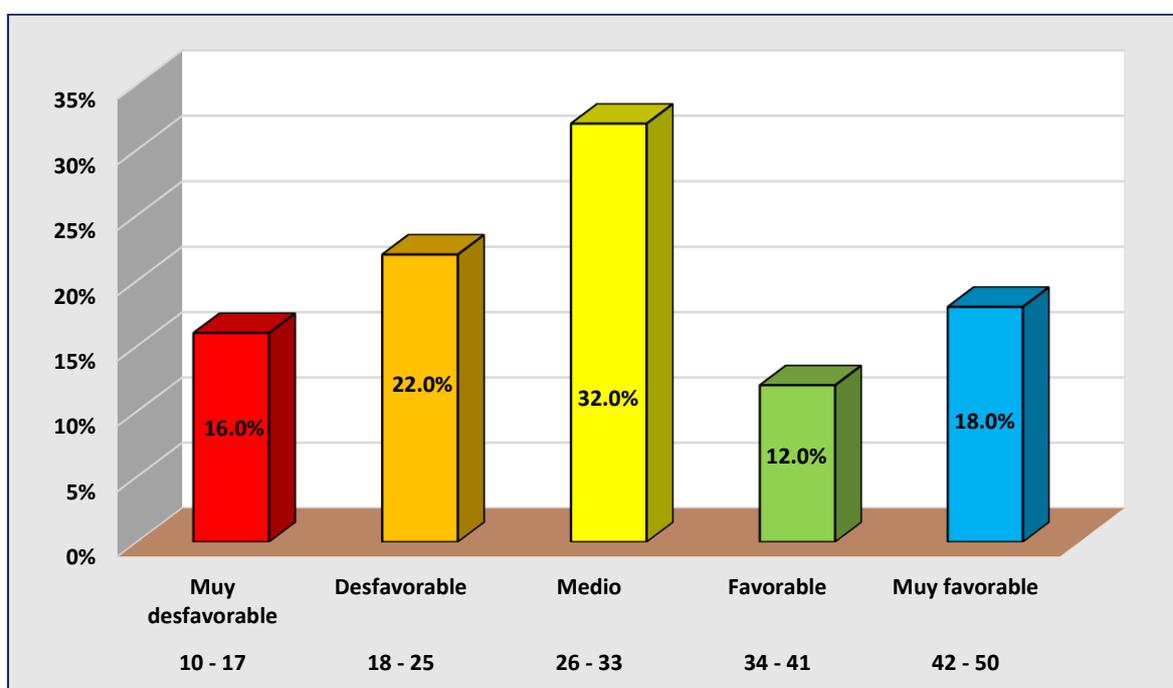


Figura 10. Resultados por niveles de la condición laboral, fuente: tabla 4.1.10

Descripción.

En el nivel de condición laboral encontramos al 16% que opina que tiene un nivel muy desfavorable, el 22% afirma que la misma es desfavorable, el 32% sostiene que los docentes de universidad Católica se encuentra en un nivel medio, existe un 12% que afirma que esta dimensión presenta un nivel favorable y el 18% considera que la condición laboral es muy favorable. El promedio de la dimensión fue de 28.3 puntos por lo tanto esas puntuaciones alcanzaron el nivel medio, la desviación estándar fue de 10.2 y el coeficiente de variación

alcanzó el valor de 36.2 puntos lo cual hace que las puntuaciones sean heterogéneas.

Tabla 15 Resultados por niveles en el clima laboral en docentes de la Universidad Católica, 2019.

Escala	Niveles	fi	f%	Promedio	DS	CV (%)
50 - 89	Muy desfavorable	9	18.0	142.0	51.0	35.9
90 - 129	Desfavorable	10	20.0			
130 - 169	Medio	17	34.0			
170 - 209	Favorable	5	10.0			
210 - 250	Muy favorable	9	18.0			
Total		50	100.0			

Fuente: Matriz de la variable Clima laboral

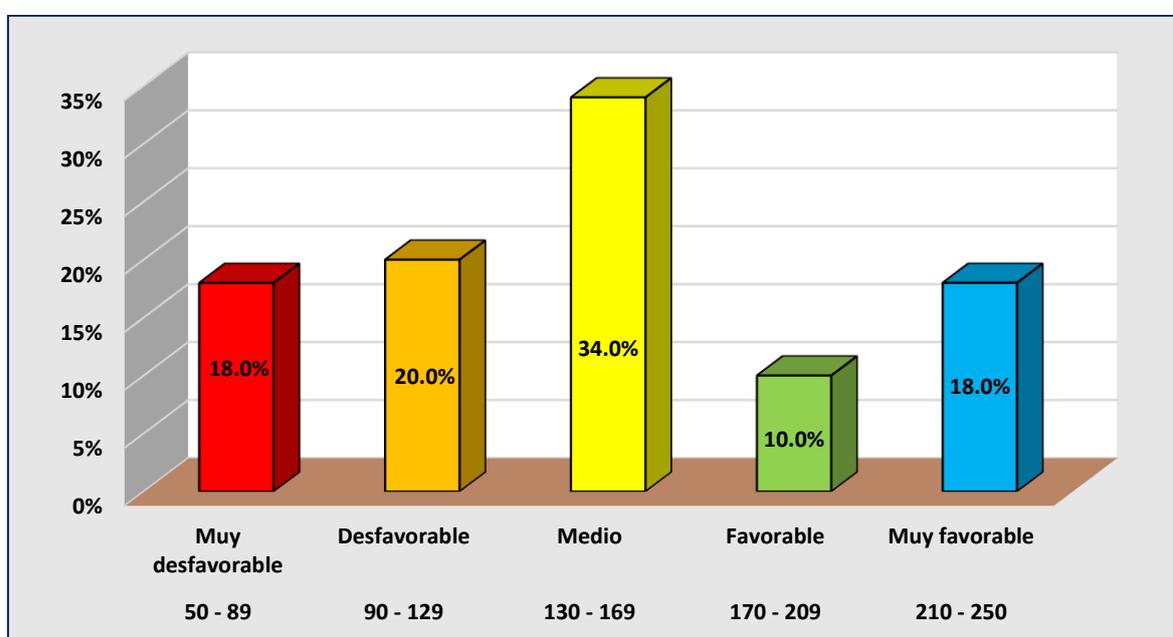


Figura 11. Niveles en la variable del clima laboral, fuente: tabla 4.1.11.

Descripción.

Los resultados a nivel de la variable sobre el clima laboral expresan que: el 18% opina que este clima es muy desfavorable, el 20% indica que tiene un nivel desfavorable, el 34% indica que la misma tiene un nivel medio, el 10% indica que el nivel es favorable el 18% concluye diciendo de que las puntuaciones tienen un nivel muy favorable. El promedio de la variable puede 142 puntos por lo tanto en el clima laboral los docentes sostienen que el clima es medianamente favorable tiene un nivel medio, la desviación estándar alcanzó el valor de 51 puntos con un coeficiente de variabilidad de 35.9% que indica que esas puntuaciones son

heterogéneas.

Tabla 16. Dispersión de puntuaciones de las relaciones interpersonales y el clima laboral en docentes de la Universidad Católica de Trujillo, 2018.

Relaciones interpersonales	60	96	68	42	57	63	95	57	34	33	29	52	26	77	29	49	84	40	62	60	74	71	95	70	34	84	69	98	64	60	98	34	73	64	81	59	41	68	69	50	78	97	69	99	28	44	62	71	44	55
Clima laboral	198	227	147	92	123	138	225	124	74	72	64	114	57	167	63	106	182	86	135	131	217	154	236	153	73	182	149	213	139	131	214	74	159	139	175	128	90	147	150	108	170	249	150	216	60	95	135	155	225	119

Fuente: Matriz de las variables relaciones interpersonales y Clima laboral

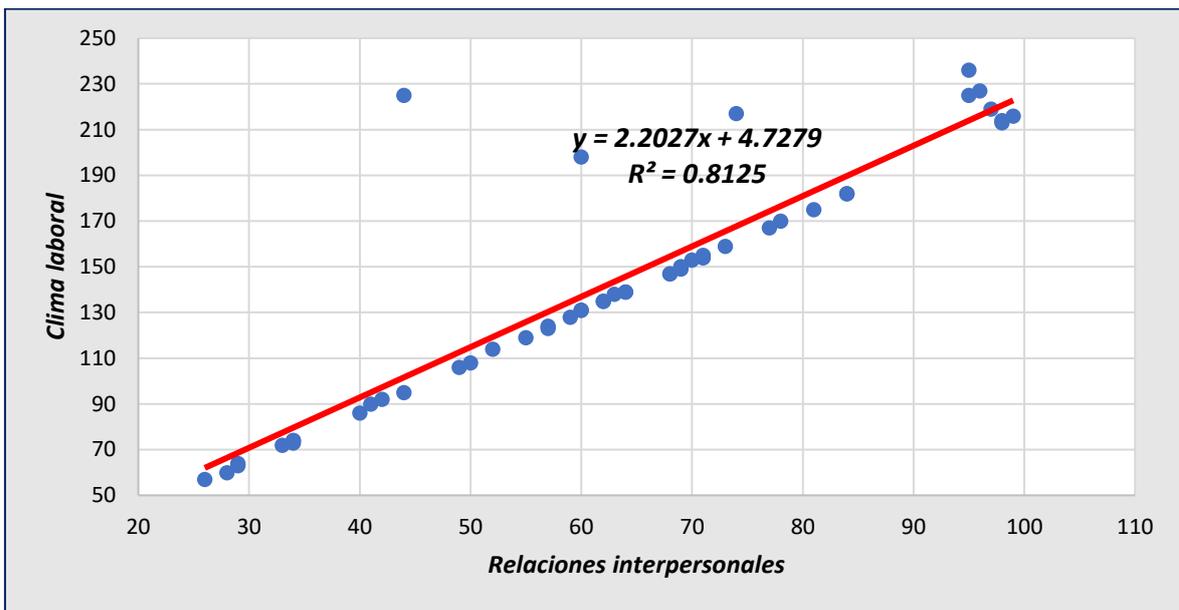


Figura 12. Dispersión de las puntuaciones de las variables.

Descripción.

Representa a la dispersión de las puntuaciones entre las variables, en ella encontramos que el comportamiento de las puntuaciones está determinada por la ecuación $y = 2.2027x + 4.7279$ y además encontramos que el coeficiente de determinación expresado en términos porcentuales alcanzó el valor de 81.25%, la interpretación de este parámetro estadístico indica que lo que acontece en el clima laboral está determinado por el 81.25% de lo que sucede en las relaciones interpersonales.

Tabla 17. Prueba de normalidad de las dimensiones y la variable.

Pruebas de normalidad						
Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Socialización	,105	50	,200*	,959	50	,082
Interacción	,088	50	,200*	,956	50	,062
Adaptación	,083	50	,200*	,960	50	,089
Relaciones profesionales	,093	50	,200*	,972	50	,268
Relaciones interpersonales	,081	50	,200*	,959	50	,079
Autorrealización	,104	50	,200*	,955	50	,055
Involucramiento laboral	,101	50	,200*	,956	50	,059
Supervisión	,099	50	,200*	,954	50	,048
Comunicación	,104	50	,200*	,955	50	,055
Condición laboral	,090	50	,200*	,956	50	,060
Clima laboral	,098	50	,200*	,956	50	,059

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción.

Se refiere a la prueba de normalidad a nivel de las dimensiones y de las variables, en nuestro caso como la muestra de 50 elementos muestrales, debemos asumir el criterio de la prueba según Shapiro - Wilk, en la columna que corresponde al valor de significancia encontramos que sólo un valores interior a 0.05 en consecuencia ratificamos que los datos si presentan distribución normal por lo tanto el estadístico de contraste a emplear para determinar si hay o no relación debemos hacer uso del coeficiente r de Pearson.

4.2. Prueba de hipótesis.

1. La Socialización Vs Clima laboral.

a. *Formulación de las hipótesis.*

H_{01} : No existe relación entre la socialización y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$r = 0$

H_{a1} : Existe relación directa entre la socialización y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$r > 0$

b. *Nivel de confianza:*

95% o $\alpha = 0.05 = 5\%$

c. *Estadístico de contraste:* r de Pearson porque los datos en mayoría presentan distribución normal

d. Resultados para la contrastación.

Contrastación	r	α	p	Significancia
Socialización Vs Clima laboral	0.929	0.05	2.0907E-22	Existe significancia

e. *Decisión.*

En vista que:

$r = 0.929$, y $p < \alpha$, existe relación directa, muy buena y significativa.

Por lo debemos aceptar la hipótesis de las investigadoras:

Hay relación directa entre la socialización y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

2. Interacción Vs Clima laboral.

a. *Formulación de las hipótesis.*

H_{02} : No existe relación entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r = 0$$

H_{a2} : Existe relación directa entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r > 0$$

b. *Nivel de confianza:*

$$95\% \text{ o } \alpha = 0.05 = 5\%$$

c. *Estadístico de contraste:* r de Pearson porque los datos en mayoría presentan distribución normal

d. Resultados para la contrastación.

Contrastación	r	α	p	Significancia
Interacción Vs Clima laboral	0.910	0.05	5.7085E-20	Existe significancia

e. *Decisión.*

En vista que:

$r = 0.910$ y $p < \alpha$ y que existe relación directa, muy buena y significativa.

Por lo debemos aceptar la hipótesis de las investigadoras:

Hay relación directa entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

3. La adaptación Vs Clima laboral.

a. *Formulación de las hipótesis.*

H_{03} : No existe relación entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r = 0$$

H_{a3} : Existe relación directa entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r > 0$$

b. *Nivel de confianza:*

$$95\% \text{ o } \alpha = 0.05 = 5\%$$

c. *Estadístico de contraste:* r de Pearson porque los datos en mayoría presentan distribución normal

d. Resultados para la contrastación.

Contrastación	r	α	p	Significancia
Adaptación Vs Clima laboral	0.980	0.05	1.9793E-35	Existe significancia

e. *Decisión.*

En vista que:

$r = 0.980$ y $p < \alpha$ y que existe relación directa, muy buena y significativa.

Por lo debemos aceptar la hipótesis de las investigadoras:

Hay relación directa entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

4. La adaptación Vs Clima laboral.

a. *Formulación de las hipótesis.*

H_{04} : No existe relación entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r = 0$$

H_{a4} : Existe relación directa entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r > 0$$

b. *Nivel de confianza:*

$$95\% \text{ o } \alpha = 0.05 = 5\%$$

c. *Estadístico de contraste:* r de Pearson porque los datos en mayoría presentan distribución normal

d. Resultados para la contrastación.

Contrastación	r	α	p	Significancia
Relaciones profesionales Vs Clima laboral	0.859	0.05	1.3867E-15	Existe significancia

e. *Decisión.*

En vista que:

$r = 0.859$ y $p < \alpha$ y que existe relación directa, muy buena y significativa.

Por lo debemos aceptar la hipótesis de las investigadoras:

Hay relación directa entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

5. Relaciones interpersonales Vs Clima laboral – Hipótesis general

a. *Formulación de las hipótesis.*

H_{0G} : No existe relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r = 0$$

H_{aG} : Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

$$r > 0$$

b. *Nivel de confianza:*

$$95\% \text{ o } \alpha = 0.05 = 5\%$$

c. *Estadístico de contraste:* r de Pearson porque los datos en mayoría presentan distribución normal

d. Resultados para la contrastación.

Contrastación	r	α	p	Significancia
Relaciones interpersonales Vs Clima laboral	0.901	0.05	4.5136E-19	Existe significancia

e. *Decisión.*

En vista que:

$r = 0.901$ y $p < \alpha$ y que existe relación directa, muy buena y significativa.

Por lo debemos aceptar la hipótesis de las investigadoras:

Hay relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.

4.3. Discusión de resultados.

No cabe duda, en esos tiempos donde el predominio de la ciencia y tecnología ha alcanzado a todas las esferas del conocimiento humano, en donde predomina la capacidad, la exactitud y todas las características de un mundo en donde la precisión es uno de los grandes aspectos a conseguir en la formación del ser humano para enfrentar con éxito el mundo de retos y desafíos que día a día se van incrementando; paralelo a eso se hace necesario también la parte humana que consiste en las formas en que nos relacionamos entre seres humanos en los diversos estatus sociales de comunicación política, social, religiosa, etc. se hace pues imprescindible que junto con los avances tecnológicos en el que se desarrolla como ya hemos dicho el componente humano, porque el hombre no es una máquina que calcula y entregar resultados sino que tiene que ver las mejores condiciones de relaciones llevaderas sobre todo en el mundo donde uno presta sus servicios como profesional.

El mundo de hoy, sobre todo en la actividad comercial cualquiera sea su ramificación, es necesario tener un trato muy cordial con los usuarios y quizá más que los cálculos en sí son importantes el componente humano es un factor principal, porque las empresas necesitan de los clientes, esos clientes deben ser tratados de la mejor manera con la finalidad de que se produzca un nexo de la mayor intensidad posible entre el cliente y la empresa cualquiera sea el servicio que brinde.

La educación al margen de esta relación binomial, es necesario que el docente entrando al marco de la educación brinda sus servicios en la mejor manera posible por lo que se hace indispensable que haya buenas relaciones del docente con los otros estamentos educativos y las condiciones en donde servimos.

La fórmula anteriormente citada causa fundamental de la realización de nuestro trabajo de investigación, para tener un mayor conocimiento se han considerado las variables de estudio las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Para medir las relaciones interpersonales se ha elaborado un instrumento compuesto por 20 ítems dividido cuatro dimensiones: la socialización, la interacción, la adaptación y las relaciones profesionales. Para determinar los niveles del clima laboral se han considerado 50 ítems divididas en cinco dimensiones: la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y la condición laboral.

Los resultados a los cuales se han llevado son:

Para la primera variable en la dimensión de la socialización hemos encontrado que el promedio alcanzó el valor de 15.8 puntos por lo que les corresponde el nivel adecuado, en la dimensión de la interacción se ha observado que la media puede 15.7 puntos, en la dimensión de la adaptación el promedio fue de 15.9 puntos, en la dimensión de la relación señal el promedio obtenido fue de 18.1 puntos y finalmente a nivel de la variable el promedio obtenido fue 64.3 puntos lo cual se implicando que según la opinión de los docentes de la Universidad, tanto a nivel de dimensiones como de la variable, han obtenido el nivel adecuado.

Con relación a la segunda variable: en la autorrealización se obtuvo un promedio de 28.4 puntos, en el involucramiento laboral el promedio fue de 29.9 correspondiéndole el nivel medio, en la supervisión esta media aritmética alcanzó el valor de 27.0 puntos, en consecuencia, también reconozco nivel medio, en la dimensión comunicación la media aritmética fue de 28.4 puntos, en consecuencia, el nivel fue medio, en la dimensión de la condición laboral el promedio obtenido por los docentes fue de 28.3 puntos, también le corresponde el nivel medio. A nivel de la variable clima laboral hemos encontrado que el promedio ascendió a 142.0 puntos inconsecuencia en esta dimensión se obtuvo el nivel medio.

Se encontró asimismo que la dispersión de puntos está regida por la ecuación $y = 2.2027x + 4.7279$ con un coeficiente de determinación $R^2 = 0.8125$ lo cual quiere decir que el 81.25% de las modificaciones que se produzcan en el clima laboral dependerá de las relaciones interpersonales.

El estadístico de contraste empleado fue r de Pearson porque los datos presentan distribución normal.

Al contrastarse la socialización con el clima laboral se obtuvo $r = 0.929$ con $p = 3.0907E-22$ lo que implica que existe relación directa por ser positiva, bien nivel muy bueno y además resulta ser significativa dicha relación debido a que $p < 0.05$.

Al contrastarse la interacción con el clima laboral se obtuvo $r = 0.910$ con $p = 5.7085E-20$, ello demuestra que, si existe correlación entre la dimensión y la variable y que dicha relación es directa por ser positiva, muy buena por el nivel que tiene y además significativa porque $p < 0.05$.

En la contrastación de la adaptación con el clima laboral se registró $r = 0.980$ con $p = 1.9793E-35$ demostrándose en consecuencia que, si existe relación entre la dimensión y la variable y que la misma es directa por ser positiva, muy buena por el nivel que tiene y además existe significancia debido que $p < .005$.

Al contrastarse la dimensión de las relaciones profesionales con el clima laboral resulta que $r = 1.3867E-15$ lo cual entendemos como si existe relación entre la dimensión y la variable y que se trata de una relación directa por ser positiva, muy bueno por el nivel que tiene y además significativa por las razones expuestas en los párrafos anteriores.

Al contrastarse la variable relaciones interpersonales con la variable clima laboral resulta que $r = 0.901$ con $p = 4.5136E-19$ resultados de la forma similar a los párrafos anteriores que existe relación entre dichas variables y que esta es directa por ser positiva, muy bueno por el valor que tiene r y significativa debido a que $p < 0.05$.

Resultados arribados en el proceso de contrastación nos permite rechazar las hipótesis nulas de las dimensiones y de las variables y aceptar las hipótesis un formulado las investigadoras indicando que si existe relación, que esas relaciones son directas por ser positiva, muy buenas por el módulo o valor que tienen y resulta ser significativa debido a que $p < 0.05$.

Nuestro trabajo concuerda con los antecedentes que investigamos en cuanto al clima institucional, con los docentes del centro de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres, con un valor $p = 0.000 < 0.05$, también concluye que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño académico de los docentes, con un valor $p = 0.032 < 0.05$. Esto quiere decir que si existen buenas relaciones interpersonales, también existirá un buen clima en las instituciones o empresas.

Capítulo V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones:

Primera: Existe relación directa, muy fuerte y significativa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo en el 2019 al registrarse un $r = 0.901$ con $p = 4.5136E-19$.

Segunda: Los docentes de la Universidad Católica de Trujillo en la variable: Relaciones interpersonales han alcanzado el 32% debido a que la media obtenida fue de 64.3 puntos.

Tercera: En la variable clima laboral, los docentes de la Universidad Católica de Trujillo han alcanzado una media de 142.0 puntos por lo que han registrado el nivel medio del 34%

Cuarta: En las dimensiones: Socialización, interacción, adaptación y las relaciones laborales en los docentes de la universidad católica de Trujillo-2019, los docentes han registrado el nivel adecuado debido a que los promedios alcanzaron a: 15.8, 15.7, 15.9 y 18.1 puntos respectivamente:

Quinta: En las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral de los docentes de la universidad católica de Trujillo-2019, los docentes obtuvieron el nivel medio ya que los promedios fueron de: 28.4, 29.9, 27.0, 28.4 y 28.3 puntos respectivamente.

Sexta: Los grados de correlación entre las dimensiones: socialización, interacción, adaptación y las relaciones laborales con el clima laboral de los docentes de la universidad católica de Trujillo-2019, para r fueron: 0.929, 0.910, 0.980, 0.859 con p valores de: $2.0907E-22$; $5.7085E-20$; $1.9793E-35$ y $1.3867E-15$, tratándose de relaciones directas, muy fuertes y significativas por lo que se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis formuladas por las investigadoras.

5.2. Recomendaciones.

A los docentes de las Universidad Católica de Trujillo al mejorar las relaciones interpersonales en el centro de labor debido a éstas pueden mejorarse de manera significativa para demostrar mayor solidez como entidad que oferta servicios en educación.

A las autoridades universitarias correspondientes a generar espacios de integración destinados a mejorar los niveles de las relaciones interpersonales para llegar a niveles óptimos.

A las autoridades universitarias que corresponden al área de las relaciones sociales a generar espacios que permitan mejorar el clima laboral de los docentes de la Universidad debido a que registran un nivel medio.

A las Entidades, que corresponden al área de educación, se recomienda mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales con el personal Jerárquico y administrativo, para lograr el involucramiento en todas las actividades de mejora educativas y así poder lograr un nivel Óptimo.

Se recomienda al Rector de la universidad mejorar Católica de Trujillo el salario a los docentes como incentivo en el trabajo para generar un buen clima y buenas relaciones entre todos mejorando la calidad educativa.

Para mejorar las relaciones interpersonales se le recomienda que exista siempre la comunicación en cada una de las actividades a organizar para llegar todos a un mismo acuerdo y trabajo en común.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altman, H. y. (1985). *Comportamiento en las Organizaciones*. Mexico: 6° Edición: MC Graw Hill.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista Psicológica del Deporte*.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del deporte*.
- Anderson. (1998). *apoyandose en la TAXONOMÍA DE TAGIURI*. Barcelona: Ediciones: Martinez Roca.
- Armenta, C. C. (2011). *Multiculturalidad: su Análisis y Perspectivas a la Luz de sus actores, Clima y Cultura Organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Obtenido de eumet.net enciclopedia virtual: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- Barbara, B. I. (1996). *Teorias de la Dialecticas Relacionales*. Tomado de document: <https://vdocuments.site/teoria-de-las-dialecticas-relacionales.html>
- Bisquerra. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Barcelona: Universidad Barcelona: MC. Graw Hill.
- Calabrese, B. y. (1975). *Teoria de la Dialectica Relacional*. Tomado de: <http://cinthyapaiwafrassinetti.blogspot.com/2014/12/teoria-de-la-reduccion-de-incertidumbre.html>
- Castillo, C. d. (2000). *Documento de Internet*. Tomado de : <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
- Chiavenato. (1972). *La Dinamica del Éxito en las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Cifuentes, C. (6 de mayo de 2019). *Psicopedagogia*. Tomado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- cornell. (1950). *Clima Y Compromiso Organizacional*. Ruben Edel Navarro, Mexico. Edición: Electronica.
- Fernández, H. y. B. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: 6° Edición: Mc Graw Hill.
- Gibb. (1969). *UCI*. Obtenido de Liderazgo: http://www.ucipfg.com/Repositorio/map/mapd-03/bloque-academico/unidad2/conceptos_de_liderazgo.pdf
- Govindarajan. (2009). *el desorden sanitario tiene cura*. Buenos Aires. Editorial: Marge Books
- Greenglass, Burke y Konarski). (1997). *The Impact Of Social Support on The Development of Bournout in Teachers. Work and Stress*. York University, Lassonde sschool of Engineering.
- Hall. (2009). *Clima Organizacional y Motivación Laboral*, p111. Mexico: Editorial: Mc Graw-Hill
- Heidegger (2009) *Teoría Existencialista*. Obtenido de un artículo de Psicología y mente, <https://psicologíaymente.com/teoría-existencialista-martín-heidegger>.
- Hernández, R. F. (2006). *Metodología de la Investigación*. *Revista de Psicología del Deporte*.

- Hernandez, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Kahn, K. y. (1991). *Modelo del Clima Organizacional*. Denison. Mexico. Edición: Electronica.
- Kelley, T. y. (1959). *Teoría de Intercambio Social*. Tomado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_de_intercambio_social.
- Likert, R. (1986). *Clima Organizacional*. Mexico. Editorial: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Litwin. (1971). chiavenato, 1972. *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*, Bogota: Centro. Editorial: Universidad del Rosario
- Martinez Meza, F. (2014). *Relaciones Interpersonales*. Cartagena. Universidad San Buenaventura Cartagena.
- Martínez y Salanova). Gil-Monte. (2002 y 2005). *Organización Laboral de Trabajo*. Mexico. Editorial. S.L.
- Matos . (2009). *Comunicación y Relaciones Interpersonales*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Molocho. (2010). *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa*. UGEL N°01-LIMA SUR.
- Omar, P. (13 de octubre de 2017). *Relaciones Interpersonales*. Tomado de: <https://es.slideshare.net/marialoboserpa/relaciones-interpersonales-35260531>
- Ovejero. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. Lima: manual 1° edición .
- Pelaez. (2010). • “Relación entre el Clima Organizacional y La Satisfacción del Cliente en una Empresa de Servicios Telefónicos”. Chile: Santiago, Editorial: Universitaria.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Bernardino Gutierrez Hernandez.
- Robinson, H. y. (2009). *Dimensiones de Liderazgo Pedagógico*. Chile. Editorial: San Marino.
- Rodriguez. (2005). *Clima organizacional y productividad*. Colombia: Consult S.A.
- Rodriguez, E. H. (2011). *Multiculturalidad: Su Análisis y Perspectivas a la luz de sus Actores, Clima y Cultura Organizacional Prevalcientes en un Mundo Globalizado*. eumet.net. Tomado de: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- Sacsa. (2010). *relación entre el clima institucional y el desempeño académico*.
- Salanova y Llorens. (2008). *Papeles del Psicólogo*. Madrid: Alianza. Editorial: Salanova.
- Sánchez, F. y. (1996). *Clima de Organizaciones*. Colombia. Editorial: Universidad Externado de Colombia.
- segredo perez. (2010). *clima organizacional*. Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.: Republica Bolivariana de Venezuela .

Segredo, A. y. (2010). 200 Clima Organizacional en salud pública. *Revista Correo Científico Médico de Holguín*, 200.

Stringer, L. &. (1968). *Motivacion Organizational Climate*. Boston. Harvard University Press.

Terapia Gestalt. Antecedentes de la Asertividad [en línea] [Consulta: 10 de abril de 2015]. <http://terapiagestaltsi.com/2012/04/25/asertividad-definicion-y-principios/>

Van Der Doef y Maes. (2002). *Incidencia del Sentido del Humor y La Personalidad sobre el Síndrome de Desgaste Profesional en docentes*. Merida: Venezuela. Universidad delos Andes.

velasquez, m. r. (13 de octubre de 2017). *Relaciones Interpersonales*. Tomado de: <https://es.slideshare.net/marialoboserpa/relaciones-interpersonales-35260531>

APENDICE

Y

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre original del instrumento

Instrumento para recolección de datos (test de relaciones interpersonales)

Autor y Año: el grupo investigador

Forma de administración: individual por un examinador

Duración: 20 minutos

Calificación: por cada respuesta 2ptos

Significación: el test es una técnica de adquisición de información sobre el interés o necesidad de conocer la opinión de un grupo de personas en torno a un tema específico, es de tipo directa o indirecta.

Material: una ficha

Lápiz

Borrador

Lapicero

Descripción del instrumento

Es una recolección de datos que nos permitirá recolectar la información de los docentes, referidas a las interrelaciones personales.

Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la tabla valorativa con 20 enunciados

Escribe una (X) en el recuadro respectivo

Enunciados de este test se clasifican de la siguiente forma:

Enunciado	N° de Items
Socialización	1° al 5°
Interacción	6° al 10°
Adaptación	11° al 15°
Relaciones profesionales	16° al 20°

Valoración de Niveles

Niveles	Valoración
Siempre	5
Casi siempre	4
En neutro	3
Casi nunca	2
nunca	1

Cuadro de puntajes de la variable Relaciones Interpersonales

Niveles	Factores	Puntaje total
Siempre	17-20	90-100
Casi siempre	13-16	70-89
En neutro	9-12	50-69
Casi nunca	5-8	30-49
nunca	1-4	20-29

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

TEST DE RELACIONES INTERPERSONALES

I. FINALIDAD: El presente test tiene como fin obtener información acerca de la calidad de las relaciones interpersonales que se operan durante la tarea educativa en la Universidad Católica de Trujillo con el objeto de relacionar dicha información con las condiciones del Clima Laboral que se experimenta en tal institución universitaria.

II. INSTRUCCIONES: Después de leer cada uno de los enunciados que siguen a continuación, sírvase marcar con un aspa (X) en el casillero de la derecha que corresponda a su realidad personal y a sus percepciones acerca del tema que se refiere a las relaciones con los miembros de la indicada institución

III. CONTENIDO

Nº	Enunciado	Valoración perceptiva				
		Siempre	Casi siempre	Neutro	Casi nunca	Nunca
1	Es comprendido por sus compañeros de trabajo					
2	Es bien considerado por todos					
3	Es solicitado para compartir reuniones sociales con sus compañeros.					
4	Confía en los resultados de sus estudiantes.					
5	Está satisfecho con la labor que realiza					
6	Percibe que sus compañeros de trabajo valoran su esfuerzo					
7	Sus compañeros de labor académica se muestran satisfechos con el trabajo que realiza.					
8	Sus compañeros de trabajo apoyan las tareas que realiza fuera del aula.					
9	Sus compañeros de trabajo coadyuvan al éxito de sus dentro del aula					

10	Recibe apoyo académico de parte de sus colegas para obtener mejores logros.					
11	Está conforme con la opinión positiva de su labor por parte de la comunidad.					
12	Está conforme con la opinión positiva del Director por su labor académica.					
13	Contribuye al logro de los objetivos de la Universidad.					
14	Se siente identificado con su centro de trabajo.					
15	Evita discrepancias con sus compañeros de trabajo.					
16	Es apreciado por sus compañeros de trabajo					
17	Su trabajo es valorado y apoyado por todos los actores de la Universidad.					
18	Se siente feliz y satisfecho de laborar en la Universidad.					
19	Escucha con atención cuando tu colega habla u opina en el grupo de trabajo.					
20	Mantiene relaciones permanentes con las autoridades de la Universidad.					

EL GRUPO INVESTIGADOR

Base de datos de la variable Relaciones interpersonales.

No.	Socializacion	Interaccion	Adaptacion	Relaciones profesionales	Relaciones interpersonales
1	12	15	16	17	60
2	25	24	22	25	96
3	17	17	14	20	68
4	10	11	9	12	42
5	14	14	12	17	57
6	15	16	13	19	63
7	25	24	22	24	95
8	14	14	12	17	57
9	8	9	7	10	34
10	8	8	7	10	33
11	7	7	6	9	29
12	13	13	11	15	52
13	6	7	6	7	26
14	19	19	16	23	77
15	7	7	6	9	29
16	12	12	10	15	49
17	20	21	18	25	84
18	10	10	8	12	40
19	15	16	13	18	62
20	15	15	12	18	60
21	20	17	17	20	74
22	17	18	15	21	71
23	26	24	23	22	95
24	17	18	15	20	70
25	8	9	7	10	34
26	20	21	18	25	84
27	17	17	14	21	69
28	24	25	20	29	98
29	16	16	13	19	64
30	15	15	12	18	60
31	24	25	21	28	98
32	8	9	7	10	34
33	18	18	15	22	73
34	16	16	13	19	64
35	20	20	17	24	81
36	14	15	12	18	59
37	10	10	9	12	41
38	17	17	14	20	68
39	17	17	14	21	69
40	12	13	10	15	50
41	19	20	16	23	78
42	25	24	21	27	97
43	17	17	14	21	69
44	24	25	21	29	99
45	7	7	6	8	28
46	11	11	9	13	44
47	15	16	13	18	62
48	17	18	15	21	71
49	15	13	17	13	44
50	13	14	12	16	55

Anexo 02

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Escala de clima laboral

Estimado colaborador:

Estamos realizando un estudio con el fin de mejorar algunos aspectos de interés común de la empresa. Su opinión es muy importante por lo que le agradecemos responder este cuestionario marcando las opciones acerca de lo que sucede en la empresa. Esta encuesta es anónima no escriba su nombre, ni las firme. Los resultados los mantendremos en reserva.

Sexo Masculino Femenino

Edad Años

Lugar de Nacimiento:

Grado de Instrucción: Universitaria Completa Universitaria Incompleta

Estado Civil: Conviviente Soltero Casado Divorciado Viudo

Puesto o Cargo. Docentes de la Universidad

Tiempo de servicios en la empresa

A partir de 1 año a más

Nº Ítems

1 2 3 4 5

Factor

Ninguno, Nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o Siempre

AUTORREALIZACIÓN

1 Existen oportunidades de progresar en la institución.

2 El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

3 Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.

- 4 Se valora los altos niveles de desempeño.
- 5 Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos.
- 6 Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.
- 7 Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
- 8 La Universidad promueve el desarrollo del personal.
- 9 Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.
- 10 Se reconocen los logros en el trabajo.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

- 11 Se siente comprometido con el éxito en la organización.
- 12 Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.
- 13 Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- 14 Los trabajadores están comprometidos con la organización.
- 15 los trabajadores en la Universidad, hacen mejor las cosas cada día.
- 16 Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.
- 17 Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
- 18 Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.
- 19 Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.
- 20 La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.

SUPERVISIÓN

- 21 El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- 22 En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
- 23 La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
- 24 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.

- 25 Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
- 26 Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.
- 27 Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
- 28 Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
- 29 El trabajo se realiza en función a métodos o planes.
- 30 Existe un trato justo en la Universidad.

COMUNICACIÓN

- 31 Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.
- 32 En mi trabajo, la información fluye adecuadamente.
- 33 En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
- 34 Existen suficientes canales de comunicación.
- 35 Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
- 36 En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.
- 37 La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
- 38 El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
- 39 Existe colaboración entre el personal de las áreas.
- 40 Se conoce los avances en otras áreas de la organización.

CONDICIONES LABORALES

- 41 Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
- 42 Los objetivos del trabajo son retadores.
- 43 Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
- 44 El grupo con el que trabajó, funciona como un equipo bien integrado.

- 45 Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
- 46 Existe buena administración de los recursos.
- 47 La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones educativas.
- 48 Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
- 49 Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
- 50 La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

TEST DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

CARACTERÍSTICAS

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Variable de estudio: clima laboral

Número de ítems: 50

Forma de Aplicación: Individual / Colectivo

Duración: 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Factores de estudio: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Divididos de la siguiente manera:

FACTORES ÍTEMS

Realización Profesional: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.

Involucramiento Laboral: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.

Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.

Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.

Condiciones Laborales: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

Cuadro de puntajes de la variable Clima Laboral

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34-41	170-209
Medio	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES

Apellidos _____ y
 Nombres:.....Edad.....Cargo.....

Sexo: Masculino () Femenino ()
 Universidad.....Fecha:.....

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de la proposiciones tiene 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada preposición y marca con una (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Items	Ninguno (1)	Poco (2)	Regular (3)	Mucho (4)	Siempre (5)
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación se hace el trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeños.					

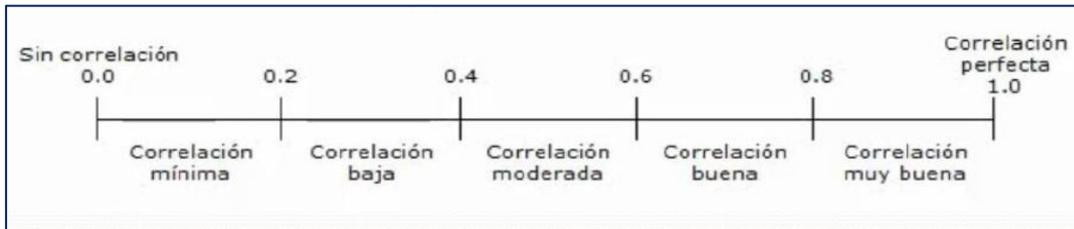
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajó, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten prender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las tareas laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve el desarrollo personal					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Universidad promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros de trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Base de datos de la variable: Clima laboral.

No	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condicion laboral	Clima laboral
1	40	42	38	40	38	198
2	45	48	43	45	46	227
3	29	31	28	29	30	147
4	18	19	17	18	20	92
5	25	26	23	25	24	123
6	28	29	26	28	27	138
7	45	47	43	45	45	225
8	25	26	24	25	24	124
9	15	16	14	15	14	74
10	14	15	14	14	15	72
11	13	13	12	13	13	64
12	23	24	22	23	22	114
13	11	12	11	11	12	57
14	33	35	32	33	34	167
15	13	13	12	13	12	63
16	21	22	20	21	22	106
17	36	38	35	36	37	182
18	17	18	16	17	18	86
19	27	28	26	27	27	135
20	26	28	25	26	26	131
21	43	46	41	43	44	217
22	31	32	29	31	31	154
23	47	50	45	47	47	236
24	31	32	29	31	30	153
25	15	15	14	15	14	73
26	36	38	35	36	37	182
27	30	31	28	30	30	149
28	43	45	40	43	42	213
29	28	29	26	28	28	139
30	26	28	25	26	26	131
31	43	45	41	43	42	214
32	15	16	14	15	14	74
33	32	33	30	32	32	159
34	28	29	26	28	28	139
35	35	37	33	35	35	175
36	26	27	24	26	25	128
37	18	19	17	18	18	90
38	29	31	28	29	30	147
39	30	32	29	30	29	150
40	22	23	21	22	20	108
41	34	36	32	34	34	170
42	44	46	42	44	43	219
43	30	32	29	30	29	150
44	43	45	41	43	44	216
45	12	13	11	12	12	60
46	19	20	18	19	19	95
47	27	28	26	27	27	135
48	31	33	29	31	31	155
49	45	47	43	45	45	225
50	24	25	23	24	23	119

Escala del coeficiente de r de PEARSON para determinar el grado de correlación de las variables.



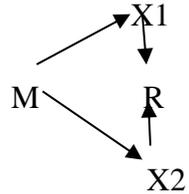
<https://es.scribd.com/doc/134574744/COEFICIENTE-DE-CORRELACION-DE-PEARSON-Y-SPEARMAN-DR-ENRIQUE-SIERRA>

Anexo 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	variables	Metodología/ diseño
<p>formulación del problema</p> <p>¿Existirá relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la universidad católica de Trujillo-2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre la socialización y la realización</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la universidad católica de Trujillo-2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Establecer el grado de relación que existe entre la socialización la realización personal del clima laboral de los docentes de la</p>	<p>H_{0G}: No hay relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p> <p>H_{aG}: Hay relación directa entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>H₁: Hay relación directa entre la socialización y el clima laboral en los</p>	<p>V1.Relaciones interpersonales</p> <p>Según (Martínez Meza, Fabián) Relaciones interpersonales en una institución, como las relaciones sociales comunicativas de interacción permanente entre dos o más personas para obtener información respecto al entorno en que nos encontramos, con el fin de alcanzar metas y objetivos.</p> <p>V2. Clima laboral</p> <p>Según Sonia Palma (2004), “El clima laboral es entendido</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación consiste en un estudio descriptivo correlacional, exploratorio cualitativo entre las variables de relaciones interpersonales y clima laboral. Describe o especifica las características de las variables asociadas Hernández et al., (2010, p. 80).</p> <p>3.2. Métodos de investigación.</p> <p>En el presente estudio se utilizará el tipo de método empírico</p> <p>Método Empírico: estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección censo perceptual, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio y para identificar y comprender si existe</p>

<p>personal del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre la interacción y el involucramiento laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre la adaptación y la supervisión del</p>	<p>Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>b. Determinar el grado de relación que existe entre la interacción y el involucramiento laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>c. Identificar el grado de relación que existe entre la adaptación y la supervisión del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p>	<p>docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p> <p>H2: Hay relación directa entre la interacción y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p> <p>H3: Hay relación directa entre la adaptación y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p> <p>H4: Hay relación directa entre las relaciones profesionales y el clima laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo -2019.</p>	<p>como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”.</p>	<p>la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral de los docentes de las universidad para esto empleamos:</p> <p>El Test: este instrumento nos permite analizar, estudiar y apreciar el conjunto de la personalidad y el comportamiento de los individuos.</p> <p>De acuerdo con nuestras características de investigación utilizaremos la recolección de datos a través del Test de las siguientes variables:</p> <p>Escala: permite recoger información frente a comportamientos o acciones que queremos observar de manera sistemática, en las relaciones interpersonales y el clima laboral.</p> <p>El procesamiento y análisis de datos es un test validado del internet de relaciones interpersonales y una encuesta de escala de clima laboral con la finalidad de obtener información acerca de la calidad de relaciones</p>
--	---	--	--	---

<p>clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre las relaciones profesionales y la comunicación del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y las condiciones</p>	<p>d. Determinar el grado de relación que existe entre las relaciones profesionales y la comunicación del clima laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p> <p>e. Especificar el grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo-2019?</p>			<p>interpersonales y el clima laboral que se operan durante la tarea educativa de la universidad Católica de Trujillo.</p> <p>3.3. Diseño de investigación.</p> <p>Diseño es no experimental, debido a que el objetivo es investigar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima laboral. Los datos se recolectaran en un solo momento, con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables asociadas. Los fenómenos se observaron en la forma como se manifiestan en su contexto y que posteriormente se analizaran. Según Hernández et al., el modelo que corresponde al diseño es el siguiente:</p>  <pre> graph TD M --> X1 M --> X2 X1 --> R X2 --> R </pre>
---	--	--	--	---

<p>laborales de los docentes de la universidad Católica de Trujillo-2019?católica de Trujillo-2019?</p>				<p>X: Variable relaciones interpersonales. Y: clima laboral.</p> <p>— :Relación entre variables</p> <p>3.4. Población y muestra.</p> <p>Población</p> <p>Nuestra población tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docentes varones y mujeres que trabajan en la universidad de diferentes edades • Condiciones socioeconómicos es de clase media • La mayoría de docentes viven en el área geográfica • Muchos de los docentes tienen otros trabajos en otras instituciones • No probabilístico intencional <p>3.4.2. Muestra</p>
---	--	--	--	--

				<p>Se utilizará el muestreo con un solo grupo</p> <p>3.4.1.1. Tamaño de la muestra</p> <p>El tamaño de la muestra está constituido por 40 docentes de la Universidad Católica de Trujillo.</p>
--	--	--	--	---

