

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación



Una Institución Adventista

Las relaciones interpersonales y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de

Lima, 2019

Por:

Kersty Carol Nina Alvis

Sulmi Becerra Bustamante

Asesor:

Lic. Jose Calsín Molleapaza

Lima, octubre de 2019

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Jose Calsín Molleapaza, de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Las relaciones interpersonales y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019”** constituye la memoria que presentan las **bachilleres Kersty Carol Nina Alvis y Sulmi Becerra Bustamante** para aspirar al título de Profesional de Licenciadas en Ciencias de la Comunicación, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, 18 octubre de 2019.




Jose Calsín Molleapaza

“Las relaciones interpersonales y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019”


TESIS

Presentada para optar el título profesional de licenciada en Ciencias de la Comunicación


JURADO CALIFICADOR


.....
Lic. Nick Josias Brañez Medrano
Presidente


.....
Mtra. Nidia Areli Montalvo Cárdenas
Secretaria


.....
Lic. José Víctor Cabrera Aquino
Vocal


.....
Lic. Romeen Fortunato Aguirre Zambrano
Vocal


.....
Lic. José Calsin Molleapaza
Asesor

Lima, 18 de octubre del 2019

Dedicatoria

A Dios por bendecirnos sobremanera
en nuestro camino profesional.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por ser nuestra fortaleza en los momentos más difíciles de nuestra investigación, y por ser nuestra inspiración y ejemplo de cómo se debe llevar a cabo las relaciones humanas.

Agradecemos a nuestros padres por la libertad de permitirnos elegir el camino a seguir y apoyarnos en cumplir nuestras metas y sueños. Gracias por confiar en nosotras.

A nuestro asesor, Lic. José Calsín Molleapaza, por guiarnos en cada paso de nuestro proyecto de investigación.

Al Ing. Effer Apaza Tarqui, por su predisposición a colaborar en la producción de esta investigación.

Al Mg. Michael Thomas White por aportar en la interpretación y traducción de documentos que, sin duda, fue el cimiento de nuestro estudio.

Agradecemos a todos los profesionales que ayudaron con sugerencias y observaciones, y que también fueron parte en la formación y producción de esta investigación.

Finalmente, a todo lector que le dé sumo valor a nuestro estudio de las relaciones humanas.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de Tablas.....	x
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	13
Capítulo I.....	15
El problema.....	15
1.1 Identificación del Problema.....	15
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 El problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	18

1.4	Justificación	18
1.4.1	Relevancia teórica.....	18
1.4.2	Relevancia metodológica.....	19
1.4.3	Relevancia social	19
1.4.4	Relevancia práctica.....	20
1.5	Presuposición filosófica.....	20
Capítulo II		22
Marco teórico.....		22
2.1	Marco referencial.....	22
2.1.1	Antecedentes internacionales	22
2.2	Fundamento teórico	27
2.2.1	Comunicación.....	27
2.2.2	Relaciones Interpersonales (RI).....	29
2.2.3	Teorías de la variable relaciones interpersonales	30
2.2.4	Identificación Organizacional.....	44
2.2.5	Teorías de la variable Identificación Organizacional	45
2.3	Las relaciones interpersonales y la identificación organizacional.....	52
2.4	Marco conceptual	53
2.4.1.	Relación interpersonal:	54
2.4.2.	Identificación:	54
2.4.3.	Clima de comunicación:	54

2.4.4.	Institución educativa:.....	54
2.4.5.	Motivación:.....	54
2.4.6.	Confianza:.....	55
2.4.7.	Cooperación:.....	55
2.4.8.	Liderazgo:.....	55
2.4.9.	Autocategorización:.....	56
2.4.10.	Cultura organizacional:.....	56
2.4.11.	Autonomía:.....	56
2.4.12.	Identidad:.....	56
2.4.13.	Comunicación asertiva:.....	56
2.4.14.	Sentido de pertenencia:.....	57
Capítulo III.....		58
Metodología.....		58
3.1	Tipo de investigación.....	58
3.2	Diseño de investigación.....	58
3.3	Formulación de hipótesis.....	58
3.1.1	Hipótesis general.....	58
3.1.2	Hipótesis específicas:.....	59
3.4	Definición de variables.....	59
3.5	Operacionalización de variables.....	60

3.6	Población y muestra.....	62
3.6.1	Delimitación espacial y temporal	62
3.6.2	Población	62
3.6.3	Técnica de muestreo	62
3.7	Instrumento.....	62
3.7.1	Diseño del instrumento de investigación.....	62
3.7.2	Validación de expertos	63
3.7.3	Confiabilidad	64
3.8	Procesamiento de datos	65
3.8.1	Técnicas de recolección de datos.....	65
3.8.2	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	66
3.9	Matriz de Consistencia	67
Capítulo IV		69
Resultados y Discusión		69
4.1	Resultados.....	69
4.1.1	Resultados de los datos sociodemográficos de la investigación.....	70
4.1.2	Resultados descriptivos de las variables.....	71
4.1.3	Baremación.....	75
4.2	Contrastación de hipótesis	78
4.2.1	Hipótesis general	78
4.2.2	Hipótesis específicas.....	80

4.3	Discusión	84
	Capítulo V	87
	Conclusiones y recomendaciones	87
5.1	Conclusiones.....	87
5.2	Recomendaciones	88
	Referencias.....	89

Índice de Tablas

Tabla 1 Interpretación de un coeficiente de confiabilidad	64
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	64
Tabla 3 Validez de los instrumentos.....	65
Tabla 4: Instituciones educativas públicas participantes	69
Tabla 5: Instituciones educativas privadas participantes.....	69
Tabla 6: Información sociodemográfica de los docentes de instituciones educativas de Lima	70
Tabla 7: Información socio laboral de los docentes de instituciones educativas de Lima ...	71
Tabla 8: Resultados de la variable Relaciones Interpersonales (RI) según promedio de los ítems.....	72
Tabla 9: Resultados de la variable identificación organizacional (IO) según promedio de los ítems.....	74
Tabla 10: Niveles de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones y la variable identificación organizacional.....	76
Tabla 11: Nivel de la variable Relaciones interpersonales y sus dimensiones y la variable Identificación organizacional según tipo de colegio.	77
Tabla 12: Prueba de normalidad.....	78
Tabla 13: Relación entre las Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019	79
Tabla 14: Relación entre las Relaciones con los compañeros de trabajo y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.....	80
Tabla 15: Relación entre las Relaciones con el coordinador académico y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.....	81

Tabla 16: Relación entre las Relaciones con el director y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019	82
Tabla 17: Relación entre las Relaciones generales con la institución y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019	84

Índice de anexos

Anexo 1: Validación por Juicio de Expertos	124
Anexo 2: Encuesta	165
Anexo 3: Solicitudes de Colegios.....	167
Anexo 4: Solicitud de designación del comité dictaminador de proyecto de tesis.....	176
Anexo 5: Dictamen del proyecto de tesis	177
Anexo 6: Modificación del Título de la Investigación	178

Resumen

El objetivo de la investigación fue demostrar la correlación entre las Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019. La investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y descriptivo aplicado a una muestra de 377 docentes, 9 instituciones educativas entre públicas y privadas. Para este estudio se aplicó dos cuestionarios.

Para medir la variable “Relaciones Interpersonales” con cuatro dimensiones y 19 ítems y para medir la variable “Identificación Organizacional” se utilizó el cuestionario *Organizational Identification* creado por George Cheney (1983) con un total de 25 ítems. Los cuestionarios presentan una escala tipo Likert de 5 puntos (1= Muy poco, 2= Poco, 3= Algo, 4=Bastante y 5=Mucho). Se solicitó el juicio de siete expertos, quienes dieron observaciones respecto a la claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo. Asimismo, se demostró la confiabilidad de los instrumentos con una muestra aleatoria representativa de 35 docentes para ambos instrumentos. Los resultados de los análisis evidencian la correlación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un 0.535 indicando que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. De la misma forma, las dimensiones “Relación con los compañeros de trabajo” (0.532), “Relación con el coordinador académico” (0.433), “Relación con el director” (0.453) y “Relación general con la institución” (0.522) manifiestan una relación positiva con la identificación organizacional. En conclusión, a mayor desarrollo de las relaciones interpersonales en los docentes mayor será su identificación organizacional.

Palabras claves: Relaciones Interpersonales, Comunicación, Relaciones Públicas, Identificación Organizacional, Satisfacción Laboral, Instituciones Educativas.

Abstract

The objective of this research study was to demonstrate the correlation between interpersonal relationships and the organizational identification of teachers in educational institutions in Lima, 2019. The research is of a basic type with a quantitative focus including a correlational, non-experimental and descriptive design approach applied to a sample of 377 teachers in 9 educational institutions, between public and private. For this study, two questionnaires were applied. One to measure the “Interpersonal Relations” variable with four dimensions and 19 items and to measure the “Organizational Identification” variable, the Organizational Identification questionnaire created by George Cheney (1983) with a total of 25 items was identified. The questionnaires have a Likert scale of 5 points (1 = Very little, 2 = Little, 3 = Something, 4 = Quite a lot and 5 = A lot). Seven experts were consulted to give observations regarding the clarity, congruence, context and mastery of the construct. Likewise, the reliability of the instruments was demonstrated with a representative random sample of 35 teachers for both instruments. The results of the analyzes show the correlation using Spearman's Rho correlation coefficient with a 0.535 indicating that there is a direct and significant relationship between both variables. In the same way, the dimensions “Relationship with co-workers” (0.532), “Relationship with the academic coordinator” (0.433), “Relationship with the director” (0.453) and “General relationship with the institution” (0.522) show a positive relationship with “organizational identification”. In conclusion, the greater the development of interpersonal relationships in teachers, the greater their organizational identification

Keywords: Interpersonal relationships, Communication, Public Relations, organizational identification, Job satisfaction, educational insti

Introducción

La investigación tiene el objetivo de determinar la relación de la identificación organizacional y las relaciones interpersonales de docentes en instituciones educativas de Lima, Perú, 2019.

Los estudios de las Relaciones interpersonales deben ser consideradas como parte fundamental del estudio de la comunicación, puesto que su objetivo es el entendimiento entre las personas (Félix, 2014; Garza, 2009). Este tema debe ser abordado desde una visión interdisciplinar, pues su campo y relevancia es transversal a todas las ciencias, en la práctica misma de la vida cotidiana de cada individuo en el entorno en donde se desenvuelve. A nivel organizacional, la comunicación facilita la efectividad de los diversos procesos para el logro de los objetivos (Blandhol, 2012; Martinez, 2014; Rivera, Rojas, Ramírez, & Álvarez, 2005). Es el medio por el cual se enriquecerán las relaciones humanas (Kunsch, 2006).

Por otro lado; la Identificación organizacional, se ha relacionado teórica y empíricamente con una variedad de temas que sugieren su fomento, como la motivación, actitudes o comportamientos laborales, desempeño laboral, satisfacción laboral, organización y conflicto (Cheney, 1983b), en tal sentido, se aborda el estudio desde los mismos, el cual contribuirá a diferentes ámbitos laborales y sociales.

El presente estudio consta de 5 capítulos organizados sistemáticamente, los que se describen a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de la investigación, el cual permitió conocer el estado de conocimiento en la literatura científica, al respecto se formularon los problemas de investigación, en función a la cual se plantearon los objetivos. También se justifica la importancia de abordar el tema desde una perspectiva cuantitativa y

en el marco de los principios en los que se basa la investigación se presenta la presuposición filosófica.

En el capítulo II, se bosqueja el marco teórico, en la cual se revisa a profundidad los principales estudios relacionados al tema en cuestión, se presentan estudios previos de las variables identificación organizacional y relaciones interpersonales en el entorno nacional e internacional, el estudio se fundamenta en algunas posturas teóricas de las Ciencias de la Comunicación y se presenta el marco conceptual.

En el capítulo III, se describe la metodología de la investigación, en la cual se determina el tipo y diseño de la investigación desde el paradigma positivista. Se presenta la operacionalización de las variables, delimitación de la población y la muestra en el tiempo, la técnica de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de los datos y el proceso de obtención de los instrumentos, su traducción y validación.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación en función a los objetivos planteados, se muestran en tablas y descripciones las estadísticas encontradas, la cual permite darle una mayor fiabilidad y contundencia a la investigación. Asimismo, se infiere razones por las cuales se muestran los resultados de esa manera, lo cual es un aporte importante para la comunidad científica.

Finalmente, en el capítulo V, se muestra la contribución más importante de este estudio, que concluye respondiendo al objetivo general y los específicos, y en función de la tesis se presentan las recomendaciones.

Capítulo I

El problema

1.1 Identificación del Problema

En los últimos años las estructuras y los sistemas administrativos orientan un especial interés en aspectos humanos más que en factores instrumentales. Una situación preocupante dentro de las organizaciones es que la mayoría de profesionales abandona su empleo o es despedido debido a problemas de relaciones interpersonales (RI), y en algunas situaciones por el grado de su desempeño laboral, lo cual genera pérdidas económicas en las organizaciones (Wall, 2000b). En el caso particular de las instituciones educativas, se observan grandes complejidades de comunicación e interacción entre administrativos, docentes y grupos externos (Antúnez, 2000). Asimismo, se ha puesto en evidencia que, desde el manejo de la alta dirección, existen personas con excepcional destreza en la administración escolar, pero en la resolución de conflictos han fracasado por la poca capacidad de adaptación hacia el nuevo personal, por no brindar un buen trato o una comunicación asertiva hacia los demás, carecer de valores en el trabajo, evadir consciente o inconscientemente las relaciones de confianza, fundamentales para crear un grato clima laboral (Álvarez, 2006).

El estudio de las RI tiene como objetivo la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo organizacional para desarrollar una sociedad productiva y satisfecha (Soria, 2004). En el campo de la comunicación, los modelos autocráticos, en los que el jefe ordena y el trabajador obedece, están fuera de contexto. Se observó que una comunicación abierta, sincera y espontánea entre la dirección y los colaboradores, da lugar a la confianza, mejora el rendimiento laboral y genera una mayor participación e identificación (Yepes, 1992).

Al respecto, Bartel (2001) enfatizó el papel de las RI en la identificación, porque es en la comunicación e interacción, que una persona construye una identidad y, posteriormente en el proceso, comienza la identificación con la propia organización (Lieberman, 2011). El efecto de la comunicación en la identificación ha sido un tema de muchos estudios (Cheney, 1983a; Disanza & Bullis, 1999; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994; Kuhn & Nelson, 2002; Pfeffer, 1981; Scott, Corman, & Cheney, 1998; Smidts, Pruyn, & Van, 2001; Tüzün & Çağlar, 2008; Yetim, 2010) para determinar la relación entre ambas variables. Cuando los miembros de la institución educativa obtienen información adecuada y beneficiosa relacionada con su participación en deberes y trabajos organizacionales, su percepción de valor de ser miembro de la organización aumentará (Yildiz, 2013a). Estos estudios sustanciales indicaron la importancia de la comunicación en el desarrollo y mantenimiento de la identificación organizacional (Ishii, 2012).

En Estados Unidos existe una gran generación del conocimiento sobre las relaciones interpersonales (O'Keefe, 1993; Rogers, 1999) y la identificación organizacional (Gautam, Van Dick, & Wagner, 2004). Distintamente en México y países de América Latina, incluso podría considerarse en Perú por la escases de investigaciones sobre el tema, hicieron foco en las tecnologías de la comunicación, sin dedicar espacio a ambas variables de estudio (Barbero, 1990; Garza, 2005).

Es evidente que el tema por investigar, específicamente, en contextos educativos, presenta escasos hallazgos; pero al recopilar conceptos de autores y teóricos, este estudio se propone investigar la relación de la variable Relaciones interpersonales con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de la ciudad de Lima, Perú.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 El problema general

¿En qué medida se relacionan las variables Relaciones interpersonales e Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta la relación entre las dimensiones relación con los compañeros de trabajo e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019?

¿Cómo se presenta la relación entre las dimensiones relación con el coordinador académico e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019?

¿Cómo se presenta la relación entre las dimensiones relación con el director y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019?

¿Cómo se presenta la relación entre las dimensiones relación general en la institución y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las variables Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las dimensiones relación con los compañeros de trabajo e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones relación con el coordinador académico e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones relación con el director e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones relación general con la institución e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

1.4 Justificación

La ~~presente~~ investigación se enfoca en relacionar las variables relaciones interpersonales (RI) e identificación organizacional (IO). La innovación del tema surge a través de la investigación, sin embargo, este campo de la comunicación se encuentra en una ligera niebla investigativa a pesar de que años atrás tuvo sus primeras referencias en América del Norte, las que no llegaron a desarrollarse en países de América Latina.

En el Perú es difícil encontrar estudios semejantes, al que se propone, y que se relacionen con la identificación de docentes de instituciones educativas privadas y públicas. Por consiguiente, la revisión teórica y los resultados del estudio pretenden encontrar la relación de la variable RI con la IO en el contexto educativo.

1.4.1 Relevancia teórica

El estudio es de temática actual y ampliará la información sobre las relaciones interpersonales en relación con la identificación organizacional. En tal sentido, se consideran

los aportes de la *International Communication Association* con el tema *Organizational Communication Relationship* (Putti, Aryee, & Phua, 1990), y también las pesquisas realizadas por George Cheney con la *Organizational Identification* (Cheney, 1983c). Dichas teorías reunidas y descritas en el cuerpo investigativo precisan a que la comunidad científica del campo de la comunicación social, psicología, educación, y otros, aporte a esta iniciativa generando nuevas ideas de investigación en contextos organizacionales. Con este fin se construyó todo un marco teórico para lo cual se realizó una revisión exhaustiva de bibliografía actualizada respecto al tema de investigación.

1.4.2 Relevancia metodológica

El estudio presenta un valioso aporte metodológico con instrumentos estandarizados (*International Communication Association ICA* y *Organizational Identification*) validados y contextualizados para aplicarlos en instituciones educativas, con el objetivo de medir las variables relaciones interpersonales e identificación organizacional. También, establece las bases para desarrollar investigaciones poco estudiadas sobre los constructos mencionados en regiones de América Latina.

1.4.3 Relevancia social

El estudio contribuye a establecer relaciones adecuadas que permitan el desenvolvimiento eficaz de los docentes en el ámbito laboral. En tal sentido, genera conocimientos sobre el impacto que tiene un buen clima de trabajo, la integración, comunicación e involucramiento de los colaboradores para alcanzar la identificación con su organización. Asimismo, propone la práctica y desarrollo de las habilidades sociales como un tipo de motivación para el rendimiento y logro de los objetivos institucionales. Entre otros puntos, se destaca el trabajo colaborativo (Dutton et al., 1994) e integrado como una consecuencia del manejo estratégico

de las relaciones interpersonales, ya que influye positivamente en la imagen de la organización hacia la comunidad (Bhattacharya, Rao, & Glynn, 1995), lo cual genera un sentimiento de pertenencia en cada uno de los individuos involucrados (Scott et al., 1999).

1.4.4 Relevancia práctica

La investigación contribuirá a la toma de decisiones en situaciones conflictivas en contextos educativos. Por otro lado, concientiza a los administradores y colaboradores sobre la importancia de las relaciones interpersonales para mantener un buen clima laboral que conlleve al éxito de la organización. Asimismo, se hace hincapié en que los trabajadores que se desenvuelven en un clima laboral basado en la confianza y fluidez de su comunicación, tendrán una mejor calidad de vida, motivación hacia el desarrollo personal y estarán más satisfechos con lo que hacen.

1.5 Presuposición filosófica

La investigación tiene sus bases en la postura filosófica cristiana y como referencia la Biblia, en donde se describe los principios que debieran tener los individuos en los diferentes sistemas de vida. El estudio de la “Identificación organizacional” y “Relaciones interpersonales”, implica el reconocimiento de las responsabilidades y la dedicación al cumplimiento de las mismas, guiadas por principios de abnegación y buena conducta hacia los colaboradores que en efecto comunicarán y demostrarán su identidad conectada con la organización (Romanos 8:28). Además de practicar una comunicación asertiva basada en los valores, se estima la enseñanza de dar un trato amable y cordial (Romanos 16:1), para evitar todo tipo de conflictos (Romanos 12:18).

Este estudio consideró cinco puntos claves en el desarrollo de las relaciones humanas para toda organización, según la Biblia:

Respeto: Ante las diferencias religiosas y de pensamientos es importante respetar y hacerse respetar, actuando de la misma forma como uno quisiera ser tratado (Mateo 7:12), con amabilidad (2º Timoteo 2:24), y prudencia (Proverbios 10:19).

Comprensión: La comprensión y la buena voluntad son la clave de las relaciones humanas que se pueden debilitar por los prejuicios. El líder que se encuentre ante una dificultad interna, actuará con el toque justo de la empatía para comprender a su colaborador sin llegar a juzgarlo (Hechos 10:34).

Cooperación: Cuán importante es que todo el equipo dentro de una organización trabaje unido en mente y parecer por el mismo objetivo a fin de obtener mejores resultados (Corintios 1:10). Cooperar es un acto de amor, de ayuda o servicio y cuando se tiene el poder para hacerlo, las excusas no deberían interferir en el accionar (Proverbios 3:27).

Comunicación: Es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. El siguiente versículo “en las muchas palabras no falta pecado; más el que refrena sus labios es prudente”, enseña a no hablar más de lo debido a fin de evitar chismes o murmuraciones (Proverbios 10:19).

Cortesía: Es el trato amable y cordial, facilita el entendimiento con los demás, permite trabajar en armonía y lograr resultados (Tito 3:2). Palabras con gracia y de cortesía son fundamentales en las Relaciones Humanas, porque fomentan la armonía y el trabajo en equipo (Colosenses 4:6).

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Marco referencial

2.1.1 Antecedentes internacionales

Demir (2015a) investigó los comportamientos de ciudadanía organizacional de los docentes y la identificación organizacional en preescolares públicos y privados en Turquía. Trabajó con una muestra de 159 maestros de preescolar (escuela pública, $n = 75$ y escuela privada, $n = 84$), quienes participaron en un seminario de desarrollo profesional. Los datos de investigación se recopilaron con una escala tipo Likert de 12 ítems para la “Conducta de ciudadanía organizacional” (CCO) de DiPaola, Tarter y Hoy; y una escala Likert de seis ítems que mide la “Identificación organizacional” (IO) por Mael y Ashforth, adaptándolos para el contexto escolar. Los resultados demostraron que los comportamientos de ciudadanía organizacional de los docentes tienen una relación positiva moderada con la identificación organizacional, donde los niveles de CCO de maestros de escuelas privadas ($M = 46.67\%$) fueron más altos que los maestros de escuelas públicas ($M = 43.32\%$), y a su vez el nivel de IO de los maestros de escuelas privadas ($M = 24.80\%$) fue más alto que en contraste con los maestros de escuelas públicas ($M = 22.91\%$).

David M. Sluss, Malayka Klimchak, y Jeanne J. Holmes (2008) examinaron el soporte organizativo percibido (POS) como un mediador entre la calidad de intercambio relacional y la identificación organizativa. Se trabajó con una muestra que incluyó a 863 trabajadores y 324 supervisores, con un total de 1197 participantes, pero solo 729 respondieron (61%). La edad media de los encuestados fue de 45 años ($SD = 8,65$) y la antigüedad en la organización fue de 16 años ($SD = 10,71$). El primer aspecto delinea cómo la calidad del intercambio relacional se asocia con la identidad de uno en la organización por el mecanismo integrador

del POS. El segundo aspecto amplía la teoría del intercambio social al incluir otras relaciones interpersonales como contexto para el intercambio entre el individuo y la organización. El instrumento utilizado para medir el intercambio de líder-miembro (LMX) fue con la escala de ocho elementos por Liden y Maslyn (1998) ($\alpha = .90$); el soporte organizativo percibido se midió utilizando seis elementos adaptados de la escala Eisenberger et al. (1986) ($\alpha = .93$); y para medir la identificación organizacional se utilizó cuatro ítems de Mael y Ashforth (1992) ($\alpha = .80$). Los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan evidencia de que la interacción basada en el intercambio con organizaciones y líderes de organizaciones (es decir, LMX y POS) se asocia con la identificación de la organización. Como tal, los empleados que reciben apoyo no solo corresponderán con un mayor esfuerzo, sino que también se mejorará su identidad.

Asimismo, Yildiz (2013a), en su estudio titulado “Análisis de la relación de la identificación organizacional y la comunicación organizacional de los docentes” en Turquía, realizó una investigación de la relación entre los niveles de identificación organizacional y la comunicación organizacional de los docentes. El grupo de estudio estuvo conformado por 362 maestros de escuelas primarias ubicadas en el centro de Bolu del año académico 2011-2012. Los datos fueron recolectados a través del "Inventario de Identificación Organizacional" y el "Inventario de Comunicación Organizacional" y en su análisis se calcularon los porcentajes, los valores de frecuencia, la media y los puntajes de desviación estándar. Mientras tanto, la relación entre la identificación organizacional y los niveles de comunicación organizacional se examinó a través del análisis de ruta. En el estudio, el puntaje promedio sobre el nivel de identificación organizacional de los maestros de escuela primaria es ($x = 3,89$, $S = ,67$), el puntaje medio más alto sobre el nivel de comunicación organizacional se encuentra en la sub-dimensión "*Mission Essential Communications*" $x =$

3,89 (S =, 67) mientras que el puntaje promedio más bajo está en el Sub-dimensión "Feedback" $x = 3,49$ (S =, 80). Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables por lo cual es necesario que los administradores de las escuelas primarias presten importancia a los intereses y necesidades de los docentes y trabajen más para mantener una relación recíproca entre ellos.

Scott Myers y Jeffrey Kassing (2009) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre las habilidades de comunicación del supervisor y el nivel de identificación organizacional del trabajador. Se empleó una muestra de 135 estudiantes de la Universidad del Medio Oeste (35 varones y 100 mujeres), que informaron su experiencia laboral. Las dimensiones que se consideraron para evaluar la relación de las variables, fueron: habilidades de codificación y decodificación; compostura social, confirmación social, experiencia social; percepción, atención y receptividad; membresía, lealtad y similitud. Como primer aspecto, se preguntó cómo los comportamientos de comunicación del supervisor contribuyen a la identificación organizacional. Un segundo aspecto que se abordó fue saber cómo los empleados con distintos niveles de identificación organizacional difieren en sus percepciones de las conductas de comunicación del supervisor. Se emplearon tres instrumentos, como el cuestionario de "Competencia del comunicador" de Peter Monge, la escala de "Adaptabilidad comunicativa" de Robert Duran y Lynne Kelly, y el cuestionario de "Identificación organizacional" por George Cheney. Los resultados indicaron que la competencia de comunicación del supervisor es el único predictor significativo de identificación organizacional y los empleados con altos niveles de identificación ven a sus supervisores como comunicadores más competentes, además, tienen una mayor tasa de participación e interacción, en comparación con la de los empleados que presentan niveles bajos de identificación organizacional.

Gok, Karatuna y Ozdemir (2015a) investigaron el papel del apoyo percibido del supervisor y la identificación de la organización en la satisfacción laboral entre los secretarios médicos turcos. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario entre una muestra de conveniencia de 549 secretarios que trabajan en diversos entornos de hospitales privados ubicados en Estambul. Se encontró que la satisfacción laboral se correlacionaba positivamente con el apoyo percibido del supervisor y la identificación organizacional mediaba parcialmente esta relación. Por lo tanto, los hallazgos sugieren que, si el personal está expuesto a una comunicación adecuada, y perciben el apoyo de sus supervisores, la identificación de la organización a su vez mejorará, lo que conducirá a una mayor satisfacción laboral.

Taştan & Güçel (2014) examinaron el clima organizacional percibido, en relación con la identificación organizacional como posibles antecedentes de los comportamientos empresariales de los empleados. Se trabajó con una muestra de 210 empleados que trabajan para empresas innovadoras y de alto rendimiento como *White Good Manufacturing, Food and Drink, Telecommunication* y *Textile* en Turquía. Las dimensiones que se consideraron para evaluar la relación de las variables fueron: apoyo y reconocimiento organizacional, motivación, transparencia, apertura, entorno laboral, competencia individual, estímulo a las innovaciones, e identificación. Los instrumentos utilizados fueron la "Escala de Clima Organizacional" de Litwin y Stringer, "Escala de comportamiento intra emprendedor" de Heinonen y Korvela, y la "Escala de identificación organizacional" por George Cheney. Los resultados de los análisis revelaron que ambas dimensiones del clima organizacional se relacionaban significativa y positivamente con los comportamientos empresariales, y la identificación organizativa percibida, mediaba los efectos del clima organizacional en la construcción de comportamientos empresariales.

Schrodt (2002) realizó una investigación con el objetivo de explorar la relación entre la Identificación organizacional y la Cultura organizacional en una empresa de ventas minoristas. Los participantes incluyeron 76 empleados de 31 tiendas diferentes que completaron el “Cuestionario de Identificación Organizacional” de Cheney ($\alpha=.95$), y la encuesta de “Cultura Organizacional” de Glaser, Zamanou y Hacker ($\alpha=.91$). Se realizaron análisis factoriales confirmatorios, así como pruebas de paralelismo, para confirmar la estructura dimensional y la consistencia interna de ambas mediciones.

Los resultados de esta investigación indican que, aunque 6 dimensiones de la Cultura organizacional están relacionadas con la Identificación organizacional en los empleados, sin embargo, la moral organizacional surgió como el único factor predictivo significativo de la identificación de los empleados.

Phua, Ayree, & Putti (1990) realizaron un estudio exploratorio sobre la relación entre la Satisfacción de la relación de comunicación y el Compromiso organizacional. La primera variable fue medida con el instrumento de la “Relación de comunicación organizacional por la International Communication Association” (ICA) ($\alpha=.90$). En tanto la segunda variable se midió por la escala de Porter, Steers, Mowday y Boulian ($\alpha=.81$). Los datos se obtuvieron de 122 empleados de una empresa de ingeniería, quienes fueron predominantemente chinos (90%) y hombres (77.6%). Un análisis factorial del instrumento de la International Communication Association indicó cuatro factores, pero solo dos se consideraron apropiados para el estudio, estas fueron alta gerencia y relaciones con el supervisor.

Los resultados del estudio indican relaciones significativas respecto al Compromiso organizacional entre la Satisfacción de la relación de comunicación. Una dimensión de esta última, la relación con la alta dirección, tuvo la mayor correlación con el Compromiso organizacional. Esto implica que las actividades de la alta dirección, a través de la

comunicación de las políticas de la organización y la promoción de un sistema de valores compartidos, son importantes como mecanismos de mejora del compromiso.

2.2 Fundamento teórico

Las Relaciones Interpersonales (RI) se determinan por la comunicación, y durante el tiempo de trabajo, se construyen entre los colaboradores generando beneficios como la mejoría del bienestar, reducción del aislamiento del personal y la facilidad para ejecutar trabajos en equipo (Paredes, 2006). Considerando lo dicho, se hace imprescindible iniciar con la definición de la comunicación, puesto que el presente estudio de las RI está profundamente enfocado en esta área. A continuación, se desarrollan los fundamentos teóricos de las variables de estudio.

2.2.1 Comunicación

La comunicación abarca una multitud de sentidos (Mattelart & Mattelart, 1997) y en este campo se encuentran dos nociones relacionadas pero no semejantes, información y comunicación. Se reconoce que la comunicación incluye la acción de informar, pero no toda información es considerada comunicación (Garza, 2009). Según afirma Galindo (2005), desde su origen la comunicación ha estado relacionada con la interacción e influencia mutua, pero en el mundo de las intermediaciones tecnológicas, la comunicación se centró únicamente en la difusión de información sin dedicar espacio al componente interactivo, el más humano, es decir la comunicación interpersonal (J. Barbero, 1990; Garza, 2009).

Es evidente notar cómo las organizaciones emplean todo tipo de estrategias para mejorar las comunicaciones, desde las muy conocidas herramientas tecnológicas e incluso los buzones de comunicación habilitados para los colaboradores, que sin duda alguna llegan a

ser efectivas para la comunicación y el clima organizacional, pero estas no conducen a la verdadera relación interpersonal que implica el contacto humano, y tienden a deshumanizar a las organizaciones de gran envergadura (Montoya, 2006).

Musitu y Herrero (1993) encuentran relevante estudiar la comunicación desde la interacción humana y en todo tipo de organización social, consideran que “el hombre no es un autómatá programado para responder de una forma rígida a las presiones, sino que constituye un sistema dinámico de interacción con su entorno”.

Desde la óptica administrativa se reconoce el papel fundamental de la comunicación como el medio que unifica y encamina a las organizaciones hacia el éxito, pero desafortunadamente en la práctica solo se han enfocado en la eficiencia definida en términos económicos (Jiménez Valencia, 2002).

Estudios han destacado el manejo de la comunicación interna y la información para el fortalecimiento de las organizaciones, no obstante, ante los hallazgos de Smidts, Riel, Cees, & Pruyn (2000), es más importante la manera cómo una organización se comunica internamente que responder a la pregunta de qué se está comunicando, entonces, más allá de los aspectos básicos de comunicación que son integrar, cohesionar, controlar, motivar, entre otros, y relevantes por su efectividad para el enriquecimiento de las relaciones interpersonales de toda organización (Andrade, 2005; Morales, 2009; Robbins & Judge, 2009); también cuenta con otros aspectos que generalmente se consideran bastante “blandos”, como la confianza, la participación en la organización y la apertura, factores vitales cuando se trata de identificación organizacional.

2.2.2 Relaciones Interpersonales (RI)

Dentro del campo académico de la comunicación existe un debate al intentar considerar a las RI como parte de ella (Garza, 2009). Sin embargo, en la investigación desarrollada por Garza, especialistas mexicanos en el área fueron entrevistados y coincidieron que las RI deben ser consideradas como parte fundamental del estudio de la comunicación, puesto que su objetivo es el entendimiento entre las personas (Félix, 2014). Con los avances de investigaciones, los expertos establecen que las RI son el conjunto de interacciones entre personas, y en esta dinámica se expresan opiniones y sentimientos (Silveira, 2015).

La comunicación cumple un rol muy importante en las RI. En contextos profesionales permite obtener información del entorno, lo cual da la facilidad para desarrollar con calidad los procesos organizacionales (Blandhol, 2012; Martinez, 2014; Rivera et al., 2005). Pero más allá de cumplir con la transmisión de información, es el medio por el cual se enriquecerán las relaciones humanas (Kunsch, 2006). Es realmente fundamental para el desarrollo integral de los colaboradores, si se está de acuerdo en que las organizaciones trabajan, ante todo, con seres humanos que sienten y piensan. Por tanto, las relaciones humanas han estudiado el comportamiento de los trabajadores en el mundo organizacional, con la finalidad de crear una sociedad más justa, productiva y satisfecha (Soria, 2004).

Por otro lado, Chiavenato (2002) señala que el trato, el contacto y la forma de comunicar, marcarán la pauta del comportamiento social entre los colaboradores. Cuando percibe un clima agradable en el trabajo, esto le orienta a participar y mantener una actitud asertiva (Méndez, 2006). Se ha comprobado que la ausencia de RI, son un factor para la mayoría de renuncias y despidos, lo que se convierte en una pérdida para la organización (Wall, 2000a).

Al respecto, se incluyen ciertas habilidades esenciales para fomentar las RI, ellas son: saber escuchar, ser asertivo, persuasivo, tener habilidad para cuestionar, comprender, y

explicar (Hargie, 2011). Se ha visto que, en algunos casos estas habilidades se presentan como un comportamiento natural influenciado por la personalidad. Sin embargo, estos patrones de conducta pueden aprenderse y desarrollarse mediante prácticas (Fortney, Johnson, & Long, 2001).

Las siguientes teorías enfocan principalmente su atención en la dimensión humana. Los autores describen un tipo de organización y su máximo motor, la interacción entre colaboradores. Además, aportarán nuevos componentes que influyen en las relaciones interpersonales en el trabajo.

2.2.3 Teorías de la variable relaciones interpersonales

2.2.3.1 Teoría de las Relaciones Humanas por Elton Mayo

El postulado de esta teoría propone que la mejor organización es aquella que considera e integra a las personas que la hacen funcionar (Rivas, 2009). Estos conceptos humanistas no se oponen a las ideas planteadas por Henry Ford, Henri Fayol y Frederick Taylor sobre producción, eficiencia y eficacia. Por el contrario, presenta una nueva visión en las relaciones de trabajo desde la óptica de la comunicación, evitando aquellos conceptos que durante años deshumanizó a las organizaciones (Joan, 1999; Valle, 2004).

Las primeras pesquisas corresponden a Elton Mayo y sus colaboradores, quienes desarrollaron y sustentaron esta teoría, entre los años de 1920 y 1966. El experimento de Hawthorne inicialmente consistió en estudiar los efectos que tienen las características físicas del ambiente de trabajo en la productividad de los colaboradores (G. E. Ramos & Triana, 2007). Sin embargo, los investigadores terminarían por aportar nuevas pautas a las relaciones humanas en las organizaciones.

En primer lugar, observan a la organización como un sistema social, por tanto, se debe incentivar a que las personas se integren e involucren con el grupo en las actividades laborales. Si las organizaciones reflexionaran en que el individuo no actúa aislado y que el aumento de producción depende de la integración social, dedicarían mayor importancia a las condiciones sociales de los colaboradores (G. E. Ramos & Triana, 2007).

En segundo lugar, la motivación en el trabajo no se inclina solo por lo económico, influyen otros factores y de naturaleza psicosociológica.(Cabrera & Schwerdt, 2014). Al respecto, Elton afirma que mostrar interés o preocupación por el colaborador, es una forma de motivar (Mayo, 1949).

Por último, no coincide con las ideas del *taylorismo* que implantan principios de obediencia, orden, control y un sistema autocrático o rígido. La teoría de las Relaciones Humanas se centró claramente en conocer cómo se sentían los trabajadores en su organización, cuáles eran sus actitudes ante ella, con sus dirigentes, compañeros de trabajo y respecto de sus labores (Dávila, 1985). También, destacó el rol del líder, como una persona que fomenta la unidad, que sabe escuchar, apoyar y comunicar. Actualmente, existen instituciones que manejan la política de “puertas abiertas”, similar a la que propone Elton Mayo, donde el colaborador puede comunicar a su directivo con toda confianza una situación en particular, incluso si ella va en contra de lo opinión mayoritaria.

2.2.3.2 Doctrina europea de las relaciones públicas por Lucien Matrat

Lucien Matrat desde la percepción sociológica, ha estudiado al hombre en las organizaciones en donde se comprobó que la calidad de sus relaciones interpersonales son determinantes para la satisfacción interna, efectividad laboral y cohesión con el grupo, las cuales dependen básicamente de la confianza mutua (Xifra, 2000). Con ese aporte, los

profesionales en relaciones públicas han destacado encargándose de gestionar en las organizaciones, el comportamiento, la manera de informar, de comunicar, para llegar a la comprensión mutua y mantener adecuadas relaciones interpersonales en el trabajo, basadas en la confianza (Boiry, 1998).

2.2.3.3 Teoría de los sistemas cooperativos por Chester Barnard

De la teoría de Barnard (1938) se destaca en primer lugar que consideró a las organizaciones como sistemas sociales las que dependen de los miembros que la integran para ser efectivas y alcanzar sus metas. Segundo, identificó que mientras más crecen las organizaciones, mayor es el riesgo de conflictos y para evitarlo es necesario que el líder promueva la participación de los colaboradores.

El postulado traduce a la participación como la cooperación, de esa forma agrega un componente más al estudio de las relaciones interpersonales. Con ello, se da la importancia de las relaciones sociales del colaborador y el trato justo que recibe por parte de su líder para incentivar su involucramiento con las actividades y objetivos de la organización (Barnard, 1966).

2.2.3.4 Teoría de la relación de la comunicación organizacional por la International Communication Association (ICA)

La *International Communication Association* (ICA), bajo el liderazgo del Dr. Gerald M. Goldhaber, desarrolló en 1971 su propio sistema de medición denominado “Auditoría de Comunicación” (AC) para diagnosticar las relaciones de comunicación organizacional (Goldhaber, Porter, Yates, & Lesniak, 1978). El concepto de AC en una organización fue empleado por primera vez con Odiorne (1954), cabe destacar que es considerada como un avance metodológico en el estudio de la comunicación y que ha hecho posible comparar el

comportamiento en un gran número de organizaciones y situaciones diferentes a través del tiempo de forma fiable (Wiio, Goldhaber, & Yates, 1980).

Más de 100 auditores de seis países calificados profesionalmente y entrenados por la ICA colaboraron en la validación de una comunicación organizacional estandarizada durante tres años de proceso y dos de prueba piloto. La AC de la ICA se implementó con éxito en 17 organizaciones en los Estados Unidos y Canadá (Brooks, Callicot, & Siegerdt, 1979).

Los objetivos de la ICA son (Goldhaber, 1976):

Establecer un banco de datos normalizado para permitir que se realicen comparaciones entre las organizaciones en sus sistemas de comunicación.

Establecer, a través de estos estudios comparativos, una validación externa general de muchas teorías y proposiciones de comunicación organizacional.

Proporcionar salidas de investigación para profesores, profesionales y estudiantes graduados.

Establecer el instrumento de la ICA como un centro visible para la medición de la comunicación organizacional.

La teoría que aborda la ICA examinó tres tipos de relaciones en la comunicación organizacional. El primero está orientado en las características percibidas de los trabajadores respecto a sus relaciones laborales con otros, en cómo emplean la comunicación para alcanzar los objetivos y continuar con su función laboral (Goldhaber, 1976). Con base en los datos de la ICA, Gerald Goldhaber, Thomas Porter, Michael Yates, Richard Lesniak (Goldhaber et al., 1978), sugieren que las relaciones con los compañeros de trabajo son significativas para un clima agradable y un sentimiento de identidad con la organización.

El segundo indica que, de todas las relaciones de comunicación, es la interacción con el supervisor inmediato y la alta gerencia la más importante. El personal de supervisión pasa

más tiempo en comunicación y muchas veces tiende a ser el iniciador de los intercambios con los colaboradores para el flujo de mensajes formales e informales que se producen principalmente cara a cara, y la mayor parte del tiempo es para tratar problemas de relaciones humanas. La investigación sobre las relaciones se ha centrado en las siguientes características: percepciones de apertura, honestidad, confiabilidad, influencia, comprensión y competencia (Goldhaber et al., 1978).

Por último, la auditoría de la ICA considera la relación general del trabajador con la organización y plantea que en cuanto las percepciones del clima general sean positivas, los colaboradores participarán abiertamente, se sentirán capaces para influir en la organización, y en consecuencia aumentarán su satisfacción general con el sistema y su identificación con la organización (Likert, 1967).

A menudo, las investigaciones de psicología y sociología describen al ser humano como un ser social, y no hay duda de tal afirmación. Como en todo entorno organizacional, en los contextos educativos surge naturalmente la necesidad de interactuar entre personas, de comunicarse con otros, lo que resulta de vital importancia cuando se busca facilitar el desempeño en equipo, en la motivación de la toma de responsabilidades y en la coordinación de proyectos (Pounder, 1999), así también, se tiene en cuenta los beneficios de estimular las habilidades sociales, como la satisfacción personal y profesional (Pinilla, 1972).

Dado que las instituciones educativas gestionan actividades que implican la intervención de todos los profesionales y docentes, donde las relaciones interpersonales ocupan el primer lugar (Antúnez citado por Salvador, De la Fuente, & Álvarez, 2009), este sector necesita promover un clima de trabajo positivo en el que se establezcan y conserven relaciones cordiales y de cooperación, basados en el respeto entre la dirección y los mismos docentes (Flowers, Mertens, & Mulhall, 1999). Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía (2009)

citados por Abello y Lozano (2013) aprueban la relación del clima organizacional con las relaciones interpersonales. Se dice que el ambiente percibido por el individuo en el proceso de interacción que está expresado en: objetivos, motivación, liderazgo, toma de decisiones y cooperación, orientará al colaborador a involucrarse con la organización, a expresarse en determinada forma y a desempeñarse eficazmente en sus labores (Méndez, 2006).

Antes de profundizar sobre las relaciones humanas en el trabajo, se debe tener en claro cuáles son los pilares que sostienen a las relaciones interpersonales y permiten su desarrollo. Estos fueron considerados por Milkovich & Boudreau (1997) y Ramirez & Napa (2015).

Respeto: Aun cuando no se comparte un punto de vista, conviene considerar las creencias y sentimientos de los demás.

Comunicación: En la organización es el proceso fundamental mediante el cual se comparte y recibe información, ideas, opiniones y actitudes. La dinámica de comunicación debe ser de doble vía, a fin de lograr comprensión y acción.

Comprensión: Aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. Es clave en las relaciones humanas.

Cooperación: Es la llave del bienestar general. Si se involucra a los colaboradores en el proceso de decisión y control de las actividades, se obtendrá su cooperación o participación.

Cortesía: Es el trato amable y cordial, facilita el entendimiento con los demás, permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados.

Protección: Los colaboradores deben sentir que su lugar de trabajo es agradable y seguro. Ante cualquier situación problemática interna, contarán con el respaldo del director de la organización.

Confianza: Es un indicador clave para conocer la naturaleza de las relaciones humanas. En una organización la confianza implica acciones comunicativas orientadas a la actuación por un cambio y a las intenciones (Aguerre, 2011). Para Niklas Luhmann (1979) y Francis Fukuyama (1995) puede ser un conjunto de creencias y expectativas específicas que se combinan de diversas formas para representar la confianza en alguien o en algo.

Honestidad o justicia: Es el modo de conducta o hábito según el cual un hombre, movido por una voluntad constante e inalterable da a cada uno lo que le corresponde, y con ello se generen lazos armoniosos de lealtad, fidelidad e identificación entre los mismos colaboradores con la organización.

La justicia es una estrategia de comunicación y se incluyen dos tipos: estrategia de agradecimiento que consiste en reconocer el trabajo bien hecho, y la estrategia de iniciativa que responde a la necesidad intangible que tiene el colaborador de involucrarse de manera libre con el desarrollo de la organización. Incentivar la aportación de ideas es retribuirle emocionalmente de manera justa. Esto es esencial para asegurar el crecimiento continuo de una organización (La torre, 2014).

Apertura de escucha: A través de ella se fomenta sentimientos positivos de empatía y asertividad (Dalton, Hoyle, & Watts, 2007). Escuchar de manera activa es un esfuerzo consciente que debe convertirse en una práctica frecuente para evitar el deterioro de las relaciones (Arce & Malvas, 2014).

2.2.3.5 Dimensiones de las relaciones Interpersonales basados por la International Communication Association (ICA)

a Relación con la alta gerencia- dirección

La función del director dentro de las instituciones educativas, básicamente consiste en el conocimiento administrativo que permite el funcionamiento de la organización, además de esto, se destaca su dedicación a pasar mayor tiempo en gestionar las relaciones humanas con interlocutores internos y externos del mismo ámbito, como son: los padres de familia, estudiantes, la administración y docentes (Álvarez, 2006).

Relacionarse con un público heterogéneo exige contar con la capacidad de liderazgo y otras habilidades de relaciones interpersonales, las que se consideran competencias claves de la dirección. Los autores Lippitt (1938) y Lewin (1939) estudiaron tres estilos de dirección en las organizaciones:

Estilo autocrático o autoritario: Describe a un dirigente que tiende a dar órdenes, dictar métodos de trabajo, criticar bajo un carácter subjetivo y personal, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación del grupo de colaboradores.

Estilo democrático o participativo: De manera general se describe como el dirigente que tiene la tendencia a involucrar a su grupo de colaboradores en el proceso de toma de decisiones, delegar la autoridad, alentar la participación en la decisión de métodos y metas de trabajo, empleando la retroalimentación como una oportunidad para guiar a sus colaboradores.

Estilo Laissez-Faire o políticas laxas: Utiliza un poco su poder, si es que lo hace, y da a sus subordinados una gran cantidad de independencia o autonomía en sus operaciones. El director no interviene en la asignación de tareas, y solo comenta o valora las actividades que se realizan cuando se le pregunta.

Del tipo de liderazgo en la dirección depende el buen clima de la organización y el grado de satisfacción de los miembros, esta debe asentar estrategias como planificar, coordinar, dirigir y supervisar; también debe incluir el manejo de habilidades interpersonales de comunicación, instrucción, delegación, motivación, apertura de escucha y asertividad para la resolución de conflictos que a menudo se presentan en el entorno (Díaz, González, Ortega, & Dreves, 2005; Gil & Muñoz, 2001).

Los conflictos, tan inevitables, surgen de las diferencias de intereses, y logran notoriedad al dañar las relaciones cordiales entre colaboradores, así como en el retraso de alcanzar las metas de la organización. Para la continuidad de las labores en un ambiente afable, se necesitan establecer acuerdos a través de la comunicación (Newstrom, 2011). Desafortunadamente, los académicos han encontrado una realidad perjudicial para las organizaciones, y es que si bien existen directores que son admirados por su excelencia y trayectoria en la administración escolar, algunos han fracasado en la resolución de conflictos por su insensibilidad hacia los demás, su poca capacidad de trato y fomento de las relaciones de confianza (Bolaños, 2015).

Según describen Katz y Kahn (1978) las organizaciones cuentan con dos flujos de comunicación. El primero es llamado descendente y comienza desde la alta dirección para llegar al colaborador, mayormente consiste en la instrucción laboral, justificación laboral, procedimientos y prácticas, retroalimentación y adoctrinamiento de las metas. Mientras tanto, desde la comunicación ascendente, de colaborador a la alta dirección, principalmente se encuentran interrogantes sobre ellos mismos, su rendimiento y sus problemas, los problemas con sus compañeros de trabajo, organizaciones prácticas y políticas, y qué se debe hacer y cómo se puede hacer determinada situación.

Es evidente notar como cada uno de ellos continuamente enfrentan contingencias internas y externas. La situación se vuelve aún más compleja cuando algunos no logran manejar tales problemas, convirtiéndose en trabajadores conflictivos que afectan al desempeño laboral. Por esto, es de vital importancia añadir a la función de la dirección la responsabilidad de brindar atención para lidiar con los conflictos de forma justa y equitativa, y realizar un seguimiento a sus colaboradores (Chiavenato, 2002).

Cegala, Wall, & Rippey (1987) revelan que un individuo altamente involucrado con su entorno social, reporta ejercer mayor control e influencia, dado que busca más información de los demás para no permanecer amenazado por el conflicto. Esta conducta es una característica para influir en el flujo ascendente con efectividad (Jablin, 1980).

b Relación con el superior inmediato-coordinador académico

Los superiores inmediatos juegan un papel importante en la vida laboral cotidiana de una organización ya que, paralelamente a las funciones de la alta gerencia o dirección, también tienen autoridad oficial para dirigir y evaluar las actividades de los colaboradores (Jablin, 1979).

De acuerdo con Lee (2001), la calidad de la relación entre ambos individuos es de crucial importancia sobre todo para los colaboradores quienes identifican a su superior inmediato como la fuente principal para recibir información de la alta dirección.

La literatura de comunicación superior-colaborador clasifica nueve categorías como apertura, brechas en la comprensión y retroalimentación superior (Abu Bakar & Che su, 2008). Asimismo, destaca el apoyo social (Jablin & Krone, 2002) que consiste en mostrar preocupación, brindar ayuda o estímulo entre ambos (Meiners & Miller, 2004).

El sentirse apoyado y valorado por la organización presenta beneficios como experiencias de trabajo positivas, relaciones de alta calidad, comportamientos y actitudes positivas.

También, puede servir como defensa para proteger las consecuencias negativas del estrés provocado por factores organizacionales como la ambigüedad de roles, la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre laboral (Cohen, 1993). Se ha descubierto que esta forma de interacción aumenta los sentimientos de reciprocidad de los colaboradores y su autoestima, lo cual contribuye a la identificación con la organización (Sluss et al., 2008).

El apoyo social se establece en un marco de solidaridad y se relaciona con la confianza en las relaciones interpersonales (Nooteboom, 2010). Con la teoría de Lucien Matrat, se mostró la influencia de la confianza para entablar relaciones de trabajo adecuadas (Tan & Lim, 2009). Este componente presente en las relaciones interpersonales, actúa de mediador para la resolución de conflictos o crisis de interacción (Bush & Folger, 2010). Y se evidencia cuando el colaborador comunica datos precisos, relevantes y completos sobre problemas, no teme expresarse libremente, porque existe de por medio un alto grado de confianza con la dirección (O'Reilly & Roberts, 1977; Wrightsman & Wuescher, 1974; Zand, 1972).

Se dice que en la comunicación prima lo emocional, es decir, que se expresa el estado de ánimo, y como es imposible evitarlo en situaciones que pueden llegar a tornarse tensas, la confianza ingresa como un mediador que se antepone a los conflictos y encamina hacia las actitudes efectivas que benefician a todos (Ferres, Connell, & Travaglione, 2004; Fisher & Shapiro, 2005).

Los directivos tienen el gran desafío de fomentar ambientes de confianza, respeto y consideración en las instituciones, que motiven el involucramiento de los colaboradores (Meyer, 2002; Newcombe & McCormick, 2001), de igual manera, los docentes son los protagonistas en la creación del clima de trabajo adecuado (J. Bolaños, 2015). Cada uno, con sus habilidades de empatía (Goldberg, 2005), comunicación y destrezas auditivas, contribuyen en la efectividad de la comunicación (Emanuel et al., 2008).

La relación con el colaborador debe ser parte de la filosofía institucional, la cual se basa en el respeto y se enfoca en la solución a las necesidades de quienes conforman el equipo.

c Relación con los compañeros del trabajo

Previamente, se han revisado las investigaciones sobre la confianza dentro de las organizaciones, la que es extensa (Park, Henkin, & Egley, 2005); y en su mayoría abarcan el vínculo entre jefatura y colaborador, ignorando la relación de confianza esperada entre pares (Ferres et al., 2004). Y es que, la importancia de construir relaciones interpersonales de confianza entre docentes, comienza por evitar a que solo se enfoquen en el rol de educadores y se genere el aislamiento que inhibe su participación voluntaria con el entorno (Meyer, 2002; Yáñez, 2006).

La tarea del docente es muy demandante y comprende variedad de actividades (Kruse, 2001; Tschannen, 2001), comenzando adaptarse a nuevos métodos de enseñanza, coordinar nuevas propuestas o programas relacionados al logro estudiantil (Kruse, 2001; Park et al., 2005), y también ser partícipe del mecanismo de la comunicación para continuar con el intercambio de información y apoyo de sus colegas (Yáñez, 2006).

Las relaciones cordiales y el diálogo reflexivo son precisos para el desarrollo de sus labores, pero una balcanización de las relaciones humanas que está relacionada con la desconfianza e interés individualista ha generado en los docentes tendencias de aislamiento, y una despersonalización en el trato con los demás (Bauman, 2007; Kruse, 2001; Park et al., 2005; Tschannen, 2001).

Las relaciones de confianza entre compañeros de trabajo son esenciales para la prevalencia de equipos de trabajo y los comportamientos proactivos (Groysberg & Abrahams, 2006), estimulan a la disposición de ayuda mutua que se basa en la probabilidad de ser correspondido en el futuro (Gouldner, 1960). Además, Ferres, Connell y Travaglione (Ferres

et al., 2004) agregan que la confianza entre pares facilita el compromiso y el deseo de permanecer en la organización.

Ser parte de una organización en la que continuamente se crean relaciones de calidad con otros, reportó generar en los trabajadores niveles más altos de satisfacción laboral y niveles bajos de estrés (S. Cohen & Wills, 1985). Ramos (2015) también observa la importancia de las relaciones con el entorno laboral por el hecho de satisfacer la necesidad de afiliación social, autoestima, y también por los progresos en los resultados labores.

d Relación general con la organización

Las relaciones interpersonales están relacionadas con la cooperación que es al mismo tiempo la participación de todos los que integran una organización (Sabo, Barnes, & Hoy, 1996). En el contexto educativo es frecuente notar que, en los procesos de gestión, quien da la última palabra es el personal administrativo. No obstante, el docente es quien está muy de cerca a la problemática de la escuela, quien ha de transmitir la visión institucional o también dificultarla, por todo ello, se le considera una pieza clave en la intervención de decisiones (Obando, 2008).

La cooperación es una característica en la reestructuración de las instituciones educativas que se encaminan hacia procesos democráticos (Glickman, 1993; Pounder, 1999). Esta etapa de cambio, comprende que los directores valoren las percepciones del personal (Leithwood & Steinbach, 1995), y empleen una comunicación asertiva a los aportes sugeridos.

Con la Teoría de los sistemas cooperativos se infiere que la participación implica intercambiar conocimientos, expresar ideas y emociones, indagar, difundir y proponer. Precisamente, en la gestión educativa la participación se traduce como la intervención en la toma de decisiones que afectan al logro de determinados objetivos, y no solo en el establecimiento de canales multidireccionales de comunicación y consulta (Gento, 1994).

Melián (2011) agrega que el auge por la necesidad de participación de los colaboradores en las organizaciones son producidas por la búsqueda de una mayor justicia social y el propósito de mejorar su motivación. La participación responde al deseo por los derechos democráticos, y el desarrollo de democratización es un signo de nuestro tiempo que se aplica incluso en las organizaciones o mundo laboral (Romero, 1999; Tezanos, 1987).

Velásco (2000) estableció tres tipos de participación en las organizaciones de acuerdo al grado de influencia en las decisiones:

Participación decisoria que se refiere a la discusión que lleva a la toma de la decisión.

Participación consultiva es la manifestación de opinión a las personas que toman la decisión.

Participación activa es donde los colaboradores de la organización actúan de modo congruente con las decisiones tomadas.

Frecuentemente, la participación del docente se delimita en lo consultivo y activo, más no en la toma de decisiones, y no solo se ha observado en asuntos administrativos, sino también en lo pedagógico (Servat, 2005). Esto se debe a la cultura de la organización, que puede ser burocrática, jerárquica o lineal e incluso a la propia cultura del docente (Casassus, 2000).

Bardisa (1997) agrega que el poder de la autoridad jerárquica se modifica dependiendo del logro de los objetivos o resultados, manifestándose en las alianzas y coaliciones para la toma de decisiones organizacionales. Según Obando (2008) en las instituciones educativas el poder no necesariamente permanece en el director, sino que pueden tenerlo tanto docentes, padres y alumnos. Es así como se convierten en actores sociales con protagonismo en el desarrollo de la organización mediante sus interacciones. Esta es la manifestación de la participación y va en contra de aquellos que mantienen sistemas excluyentes u opresores (Grant & Naidoo, 2004).

Sí un docente participa, es porque sabe que su intervención realmente influye en su centro, además, su accionar se ve impulsado por la sensación de satisfacción con su entorno (Servat, 2005). Se exhorta a los maestros a que se alejen de las normas tradicionales de aislamiento y autonomía y avancen hacia una mayor colaboración (Louis & Kruse, 1996; Marks & Louis, 1997).

El teórico Chester Barnard postuló que toda organización es un sistema social, y que la unión de todos sus integrantes, mediante su participación, encamina hacia el logro organizacional que está fuertemente influenciado por el tipo de relaciones de trabajo existentes. Este último punto de la participación del docente en la toma de decisiones, es un tema complejo que genera debates, por tal motivo, se debe analizar los riesgos y beneficios de acuerdo al contexto o realidad de cada institución educativa (Eguren, 2005).

2.2.4 Identificación Organizacional

La identificación es un término que originalmente viene de la raíz “identi”, esto es “identidad” (Lobo, 2015). Según la Real Academia Española la identidad es el conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás.

Así, en la identificación actúa un individuo, quien construye una nueva identidad a través de la percepción de aspectos centrales, distintivos y duraderos en el carácter de una organización (Currás, 2010; Whetten & Albert, 1985).

La identificación organizacional (IO) fue descubierta por estudiosos del comportamiento organizacional, la psicología social y la comunicación, a fines de la década de 1980 (Riketta, 2005). A raíz de ello, las primeras exploraciones académicas, enfatizaron la importancia de la comunicación y las relaciones interpersonales en el ejercicio de la identificación (Burke, 1950; Cheney, 1983; Kaufman, 1960; March & Simon, 1958; Simon, 1976).

Esta variable de estudio, se ha relacionado teórica y empíricamente con una variedad de temas que sugieren su fomento, como la motivación, actitudes o comportamientos laborales, desempeño laboral, satisfacción laboral, organización y conflicto (Cheney, 1983b); también cabe destacar los dedicados a la comunicación en las organizaciones (Postmes, 2003), liderazgo (Hogg, Hains, & Mason, 1998; M. A. Hogg & Martin, 2003), participación (Stürmer, Simon, & Loewy, 2008), toma de decisiones, y las relaciones interpersonales (Bartel & Dutton, 2001). El proceso y resultado de estos numerosos trabajos, hicieron foco en la identificación de los miembros (Lisbona, 2010).

2.2.5 Teorías de la variable Identificación Organizacional

Para fines de esta investigación se han considerado teorías aplicadas a las organizaciones, generalmente estudiadas desde la psicología y la administración que dan soporte teórico al fenómeno de la identificación y las relaciones interpersonales en instituciones educativas.

2.2.5.1 Teoría de Blake Ashfort y Fred Mael

Ashforth y Mael son los pioneros en aplicar la teoría de la identidad social al fenómeno de la identificación organizacional (Lisbona, 2010). Se enfocaron en la dimensión cognitiva donde el miembro se autodefine parte de un agregado social, es decir, que pasa a la fase de autocategorizarse (Ashforth & Mael, 1989). A medida que se identifica con el grupo u organización, percibirá los éxitos y fracasos de la organización como su propio resultado y por tanto se esforzará por aportar positivamente en el ejercicio de su trabajo (Mael & Ashforth, 1992).

2.2.5.2 Teoría de Henri Tajfel y John Turner

La Teoría de la Identidad Social propuesta por Henri Tajfel y John Turner, de la cual se deriva la identificación, se desarrolló en el área de la psicología social para explicar los conflictos y actitudes intergrupales (Tajfel & Turner, 1979). Los autores sostienen que las personas mantienen dos identidades: la identidad personal, que incluye las características personales, y una identidad social, que procede de la pertenencia a grupos (Tajfel & Turner, 1986).

Para alcanzar la etapa de "identificación", se necesitan dos componentes: uno cognitivo, en el sentido de conocimiento de la membresía; y uno evaluativo, en el sentido de que esta conciencia está relacionada con algunas connotaciones de valor. Este último puede estar determinado por atributos que los miembros consideran centrales, distintivos y duraderos, o puede referirse ampliamente a lo que los miembros perciben, sienten y piensan acerca de su organización (Hatch & Schultz, 1997). En tal sentido, la identificación organizacional es altamente flexible y depende de la prominencia de la organización y del contexto de las interacciones con el equipo (Wagner & Ward, 1993).

Esta teoría también plantea que los comportamientos en la organización están relacionados con la autodefinición del individuo. Tajfel y Turner resumen tres predicciones de la identificación (Dick, 2004):

- Las personas se esfuerzan por establecer o mejorar la autoestima positiva.
- Una parte del autoconcepto de la persona, su identidad social, se basa en las membresías grupales.
- Para mantener una identidad social positiva, la persona se esfuerza por lograr una diferenciación positiva entre su grupo y los grupos externos relevantes.

2.2.5.3 Teoría de George Edward Cheney

La identificación organizacional ha sido examinada en estudios de comunicación por Cheney y argumentó que es tanto un producto en términos de creencias, actitudes, intenciones o cualquier combinación de los mismos; y un proceso en el sentido de que requiere continuos esfuerzos de comunicación que fomentan el trabajo dedicado a los objetivos de la organización. En otras palabras, la organización transmitirá sus valores, objetivos, e información en forma de premisas decisionales con la esperanza de que el colaborador complete el proceso de identificación y tome decisiones que sean "mejores" para la organización (Tompkins & Cheney, 1983).

Este planteamiento ofrece un enfoque "centrado en el lenguaje" y en "la comprensión de los significados subjetivos del actor con respecto a las relaciones organizacionales" (Cheney & Tompkins, 1987).

The Rhetoric of Identification and the Study of Organizational Communication, desarrollado por Cheney, argumenta que la identificación está dirigida a la organización, pero debe tener su "fuente" dentro del individuo. En otras palabras, el empleado hará su propia contribución a través de la toma de decisiones de acuerdo con los intereses de la organización. Si bien una persona tiene la capacidad de identificarse espontáneamente con una organización, previamente es la dirección quien fomenta el "movimiento" en las relaciones con el trabajador para que esté abierto a esfuerzos persuasivos de varias fuentes dentro de esa unidad.

Los gerentes de hoy cuentan con la identificación organizacional como una regla. Como tal, está el caso del director de políticas de *Raytheon Company*: "creo que es seguro decir que ninguna empresa importante y exitosa, con una tasa de rotación relativamente controlada, ha

alcanzado este nivel de éxito sin haber creado primero una actitud de identificación con la empresa" (Cheney, 1983).

George Cheney pone en práctica la construcción de la identificación organizacional, basándose en la sugerencia de Patchen (1970) donde la identificación se compone de tres fenómenos entrelazados: (a) "sentimientos de solidaridad", un sentido de pertenencia donde hace referencia a uno mismo como miembro de la organización y orgullo en la membresía de la organización; (b) "apoyo a la organización", lealtad a la organización y entusiasmo por las metas de la organización; y (c) "percepciones de características compartidas", similitud percibida en términos de características compartidas y respecto a valores u objetivos compartidos.

2.2.5.4 Teoría de Rolf Van Dick

La teoría de la Identidad Social desarrollada por Van Dick, en el contexto organizacional, parte del siguiente postulado: "cuanto más se autodefinen una persona como miembro de una organización, sus actitudes y conductas estarán guiadas por esa pertenencia" (Van Dick, 2004). El teórico distingue los beneficios de la identificación para la organización, comenzando por reflejar un mayor desempeño y evitar las renunciaciones; así también existen consecuencias positivas para los docentes, manifestado en el bienestar físico y emocional (Van Dick & Wagner, 2002).

Van Dick (2001) distingue las dimensiones de la identidad social:

Dimensión cognitiva: Este componente es la autocategorización, el primer paso necesario para identificarse y reconocer la membresía con una organización. Una vez aplicada esta percepción, se continúa con los otros tres componentes.

Dimensión evaluativa: Cuando el individuo se integra como miembro de una organización, evaluará la connotación de valor asignada positiva o negativamente desde el exterior.

Dimensión afectiva: Se basa en la interdependencia entre las personas que hacen parte de la organización. Aquí, el clima de comunicación organizacional tiene un fuerte impacto en este tipo de identificación (Van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004) y genera un sentimiento de lealtad, satisfacción, favoreciendo a su rendimiento (Álvarez et al., 2014; Topa & Morales, 2006).

Dimensión Conductual: Ahora que parte del autoconcepto del individuo se deriva de su pertenencia en grupos sociales, debería sentirse motivado actuar en beneficio de los grupos con los que se identifica a sí mismo. Según Tyler & Blader (2000) los miembros se sienten motivados a contribuir al éxito grupal porque esto aumenta los sentimientos de orgullo y respeto.

La IO refleja una situación psicológica entre el empleado y la organización (Shamir & Kark, 2004), y está descrita como la percepción de unidad (Meleady & Crisp, 2017) que puede determinarse por la coincidencia entre identidades, atributos (Patchen, 1970) y similitud en valores con la organización (Cervera, Schlesinger, Iniesta, & Sánchez, 2012). Estas conducen a que el colaborador se defina a sí mismo como parte de la organización (Dutton et al., 1994) y el proceso continúa con la comunicación a otros sobre esa definición de identidad para navegar sus vidas (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008).

La identificación es un proceso natural (Dick, 2004) que inicia de la necesidad de cada persona o grupo en responder una pregunta: ¿Quién soy? o ¿Quiénes somos? (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000), para satisfacer necesidades básicas humanas como la estima y la afiliación (Pratt, 1998a).

La IO se caracteriza por regular y coordinar los comportamientos (Kogut & Zander, 1996) para la toma de decisiones unánimes (Philip & George, 1985), así como generar en los colaboradores el sentimiento, de logros y fracasos de la organización, como propios (Hall, Schneider, & Nygren, 1970). Los estudios indican que la identificación ocurre a través de varios predictores como puede ser la comunicación y la interacción social (Lieberman, 2011), por la participación (Sass & Canary, 1991), y la necesidad de membresía organizacional (B. E. Ashforth & Mael, 1989).

Además, el clima organizacional fomentado por la cooperación (Pratt, 2000) y el grado de relaciones interpersonales en el trabajo (Brickson, 2000; Brickson & Brewer, 2001) se relaciona con la identificación de los colaboradores (Ergülen, 2011). Si los constituyentes claves en el trabajo conformado por los compañeros y directivos perciben un clima de apoyo, en consecuencia, exhibirán comportamientos positivos (Kanten & Ülker, 2013), críticos para el éxito organizacional (Cornelissen, Haslam, & Balmer, 2007).

El principio de reciprocidad sugiere que recibir altos niveles de apoyo social y el uso adecuado de la comunicación por parte del directivo impactará en la identificación del colaborador con la organización (Knippenberg, Van Dick, & Tavares, 2007), dado que se sentirá valorado y respetado (Luhtanen & Crocker, 1992). Los directivos ejercen una influencia ascendente significativa si se comunican abiertamente (Jablin, 1980, 1981), esto puede ser usado como un punto de referencia para la autodefinición de los colaboradores (Falcione, McCroskey, & Daly, 1977). Por el contrario, el tratamiento interpersonal deficiente señala marginalidad y exclusión del grupo, inhibiendo el proceso de fusión (Tyler, DeGoey, & Smith, 1996).

Hoy uno de los problemas fundamentales es emplear efectivamente el factor humano para armonizar objetivos y mantener la continuidad en un mundo competitivo (Topaloğlu, 2010).

La IO ha sido objeto de estudios con el fin de explicar la vinculación entre las personas y las organizaciones (Bartels, 2006).

Según Hogg & Terry (2000), una organización es una de las categorías sociales más importantes para un individuo y, a través del proceso de identificación, reduce la incertidumbre con significados profundos proporcionados por los colectivos con los que se asocia. Es relevante porque el miembro adquiere un sentido de conexión (Albert et al., 2000), de seguridad, estatus y prestigio (Cheney, 1983a; Sass & Canary, 1991; Tyler, 1999), satisfacción laboral, motivación y más bienestar físico y emocional (Dick, 2004).

A todo esto, se suma un notable rendimiento, menor ausentismo (Dick, 2004), relaciones positivas entre los diferentes grupos (Gaertner, Dovidio, Nier, Ward, & Banker, 1999), más involucramiento laboral, generando así una mayor productividad para la organización (Topa & Morales, 2006). Además, conduce a una mayor cooperación (Dutton et al., 1994), influye en la disposición de los colaboradores para luchar por los objetivos de la organización (Elsbach & Glynn, 1996) y permanecer en ella (Scott et al., 1999).

Recientemente, la investigación sugiere que la identificación puede ser un gran impulsor de las conductas cooperativas en el lugar de trabajo, dejando en segundo plano a las recompensas materiales que también tienen el mismo fin incentivador (Tyler, 2010; Tyler & Blader, 2000). Los resultados de varios estudios comparativos sugieren que la cooperación en las organizaciones se predice con recompensas materiales hasta cierto punto, pero estas influencias basadas en los recursos son pequeñas en comparación con la influencia de juicios basados en la identidad de una organización (Tyler, 2010; Tyler & Blader, 2000, 2001).

Con el paso del tiempo, mediante un mayor contacto (Bruner, 1957) las personas llegan a conocerse a sí mismas y autocategorizarse (Foote, 1953). La identificación es intrínsecamente comunicativa (Hecht, 1993) porque es a través del lenguaje que una persona

expresa su vínculo con una organización (Larson & Pepper, 2003; Scott et al., 1998). La IO desde el repertorio discursivo se considera como una construcción, un proceso nunca acabado, siempre en transcurso (Navarrete, 2015).

2.3 Las relaciones interpersonales y la identificación organizacional

Las relaciones interpersonales (RI) describen el trato, el contacto y la comunicación (Chiavenato, 2002), ellas generan múltiples beneficios para las organizaciones (Paredes, 2006). Por ejemplo, son factor clave para unificar y constituir la base de las funciones gerenciales que implican planificar, organizar, liderar, controlar (Stoner, 1997), y también están relacionados con el proceso de la identificación de los colaboradores (Dutton et al., 1994).

Las RI son un aspecto de identificación reconocido, pero a menudo poco revisado (Pratt, 2000), rotundas para el autoconcepto de un individuo y el impacto en su autoestima (Reich & Hershcovis, 2014). Asimismo, en la vida organizacional favorece en el involucramiento laboral (Dutton et al., 1994), la motivación, satisfacción laboral, cohesión del grupo y disminución de conflictos (Kramer, 1991).

Por otra parte, los estudios de identificación organizacional (IO) se relacionan teórica y empíricamente con una variedad de actitudes laborales, comportamientos, interacción de empleados, y duración laboral (Ferraris, Carveth, & Parrish, 1993; George & Chattopadhyay, 2005), aunque este último no sería determinante para favorecer el fuerte sentido de IO si se cuenta con una comunicación institucional consistente (Ashforth & Saks, 1996; Mael & Ashforth, 1995).

La IO se presenta como una variable relevante a investigar, sobre todo porque durante años las organizaciones han considerado esencial la membresía del colaborador para una

mayor productividad (Bolaños & Franco, 2017). Llegar a este proceso implica la apertura de la comunicación, tener la oportunidad de expresar sus opiniones, hacer sugerencias, contribuir a la resolución de problemas y toma de decisiones (Yepes, 1992). La membresía juega un papel clave que encamina a ganar éxitos a largo plazo (Íscan, 2006).

Van Dick & Wagner (2002) llevaron a cabo dos estudios con maestros de escuelas en Alemania y encontraron que los docentes que se identificaron fuertemente con su grupo ocupacional, reportaron más bienestar físico, más satisfacción, más motivación laboral y percibieron que sus trabajos eran más motivadores y significativos.

Algunos académicos han señalado que la identificación con una categoría social puede ocurrir sin interacción (Mael & Ashforth, 1995; Pratt, 1998b). La escasez de investigaciones que examinan ambas variables es desconcertante, porque las primeras exploraciones enfatizaron la importancia de la comunicación y la retroalimentación entre individuos (Burke, 1950; Cheney, 1983; Kauffman, 1960; March & Simon, 1958; Simon, 1976). Incluso, recientes intentos dentro de este campo de investigación sugieren la relevancia de los grupos y la interacción cara a cara (Brown, 2000; M. A. Hogg, Abrams, Otten, & Hinkle, 2004) en el desarrollo de la identificación (Shotter, 1984).

Dado que pocos estudiosos miden las RI y cómo estas se relacionan con la IO de los colaboradores, el papel de las relaciones sociales sigue siendo una caja negra (Jones & Hamilton, 2011).

2.4 Marco conceptual

Para la presente investigación se tendrá en cuenta la definición de los siguientes términos:

2.4.1. Relación interpersonal:

Es una relación humana particular en la que dos personas se respetan y se permiten evolucionar hacia una mejor autocomprensión y una gran armonía (Ramírez & Mügggenburg, 2015).

2.4.2. Identificación:

La identificación es el sentimiento de pertenecer a un grupo determinado, con el que se comparte características en común como son las conductas, habilidades y creencias. Tajfel & Turner (2004), describen a la identificación como un proceso de autocategorización, donde los miembros se forman parte dentro de un grupo social que tiene atributos distintivos y duraderos.

2.4.3. Clima de comunicación:

Calidad del entorno comunicacional interno de la organización, es al mismo tiempo el reflejo compartido de percepciones e interpretaciones que los individuos tienen de las interacciones en el entorno organizacional (Dennis, 1974).

2.4.4. Institución educativa:

Definido por la Real Academia Española como el organismo que desempeña una función de interés público conformado por profesionales dedicados a la enseñanza de las ciencias, artes u oficios bajo el gobierno de superiores y reglas.

2.4.5. Motivación:

El término procede del latín *motus* y se relaciona con el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen (Santrock, 2002). Es también el

proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta (Trechera, 2004).

2.4.6. Confianza:

Es una actitud de lealtad motivada afectivamente para la aceptación de relaciones solidarias (Parsons, 1970), o un estado que involucra expectativas positivas a cerca de los motivos de otros (Coleman, 1990). Los estudiosos afirman que es interpersonal por ello la consideran vital para el desarrollo de las relaciones humanas (Rotter, 1967).

Según describe el Diccionario ABC, es una cualidad que supone creer y tener seguridad de que una situación es de determinada manera, o que una persona actuará de determinada forma. Generalmente se confía en quienes demuestran bondad, aptitudes y lealtad.

2.4.7. Cooperación:

Conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, se realizan con el objetivo de alcanzar una meta en común. La cooperación busca una sinergia estratégica que se consigue tanto a través de interacciones de corta como de larga duración; se trata en suma de un conjunto de acuerdos íntimamente relacionados con la organización (Fuller & Porter, 1988).

2.4.8. Liderazgo:

Es altamente interactivo y compartido, además es considerado un arte o proceso de influir sobre las personas y, una cualidad del líder, que conlleva a un comportamiento determinado para influir en la conducta de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización (French & Bell, 1996).

2.4.9. Autocategorización:

Proceso en el cual un individuo se percibe como persona única en términos de sus diferencias con otras personas, por tal, está relacionada con la despersonalización, una constelación de efectos que incluyen conformidad grupal, diferenciación intergrupala, percepción estereotípica, etnocentrismo y una actitud positiva hacia los miembros del grupo (Scandroglio, Martínez, & Sebastián, 2008).

2.4.10. Cultura organizacional:

La Real Academia Española define cultura como el conjunto de modo de vida, costumbre y conocimientos. El Diccionario ABC presenta a la cultura organizacional como los valores que se definen, proponen, promueven y respetan dentro de una organización.

2.4.11. Autonomía:

De origen griego “auto” uno mismo y “nomos” norma o regla. El Diccionario ABC define como la representación de aquellas personas que se valen por sí mismas y que no solicitan ayuda de terceros.

2.4.12. Identidad:

Definido por la Real Academia Española como el conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás.

2.4.13. Comunicación asertiva:

Definido por el Diccionario ABC como una actitud para expresar en determinada situación un punto de vista de una forma respetuosa ante otra persona. En este tipo de comunicación se evitan frecuentes ataques personales y reproches.

2.4.14. Sentido de pertenencia:

El Diccionario ABC conceptualiza el sentido de pertenencia con un valor emocional. Esto es, una persona siente que forma parte de un grupo de amigos o incluso, a nivel laboral. El sentimiento de pertenencia, visto desde este punto de vista, aporta autoestima y motivación.

2.4.15. Apoyo social:

Según la definición del Diccionario ABC, es la actividad que atiende de diversas situaciones como: resolución de conflictos que surgen en la interacción humana, fortalecimiento de los grupos para alcanzar el bien común y la promoción de la superación de las personas.

Capítulo III

Metodología

3.1 Tipo de investigación

Para el presente estudio se tomó en cuenta la investigación básica, descriptiva, correlacional pues se pretende ampliar los conocimientos (Behar, 2010) respecto a la situación de las relaciones interpersonales en instituciones educativas públicas y privadas de Lima, y cómo éstas se relacionan con la identificación organizacional de los docentes hacia sus centros laborales.

3.2 Diseño de investigación

El estudio está desarrollado bajo un modelo no experimental porque no se manipulan las variables “relaciones interpersonales” e “identificación organizacional”, y se observará el comportamiento de la misma tal y como se dan en su estado natural. Por otro lado, es transversal ya que se tomó los datos en un solo momento. Por último, es un trabajo comparativo, porque a través de los resultados, se describen las diferencias entre las unidades de estudio sin manipulación alguna (Costa et al., 2007; Hernandez et al., 2010).

3.3 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Las Relaciones Interpersonales se relacionan significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas:

La relación con los compañeros de trabajo se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

La relación con el coordinador académico se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

La relación con el director se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

La relación general con la institución se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

3.4 Definición de variables

- **Variable independiente**

Relaciones Interpersonales

- **Dimensiones**

Relación con los compañeros de trabajo.

Relación con el coordinador académico.

Relación con el director.

Relación general con la institución.

- **Variable dependiente**

Identificación organizacional

3.5 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional	instrumentos
Variable X Relaciones interpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Trabajo en equipo • Mecanismo de Comunicación 	Las relaciones interpersonales están determinadas por la comunicación, el contacto y el trato que se construye entre los colaboradores, en diferentes espacios y tiempos. La interacción permanente facilitara el logro de los objetivos organizacionales	Para medir el grado de relaciones interpersonales de los docentes se escogió el instrumento desarrollado por la asociación internacional de comunicación (ICA) y presentado por (Putti, Aryee y Phua 1990), con una escala de Likert.	Escala de Likert 1= Muy poco 2=Poco 3= Algo 4= Bastante 5= Mucho	Encuesta
	Relación con el coordinador académico	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Honestidad • Apertura de escucha • Respeto de opiniones • Motivación • Cortesía • Resolución de problemas y protección de • Relaciones de trabajo 				
	Relación con el director	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad • Satisfacción laboral 				
	Relación general con la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción verbal • Cooperación • Integración 				

<p>Variable Y Identificación organizacional</p>	<p>Unidimensional</p>	<p>La identificación organizacional es un proceso multidimensional que genera en un individuo el sentido de pertinencia y se produce a través de la comunicación, cuando se perciben los mismos valores, normas y objetivos</p>	<p>Para medir la identificación organizacional del personal se escogió el cuestionario de (Cheney 1983), con 25 preguntas, evaluadas en escala de Likert. El mismo es empleado por (Schrodt 2013).</p>	<p>Escala de Likert 1= Muy poco 2= Poco 3= Algo 4=Bastante 5= Mucho</p>	<p>Encuesta</p>
---	-----------------------	---	--	---	-----------------

3.6 Población y muestra

3.6.1 Delimitación espacial y temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolló en instituciones educativas públicas y privadas del departamento de Lima, Perú, durante seis semanas del año 2019.

3.6.2 Población

La población tomada para esta investigación es de 558 mil 657, la cual fue extraída del último censo del INEI que data del año 2017. Cabe mencionar que se trabajó bajo los siguientes criterios de inclusión.

3.6.3 Técnica de muestreo

Los participantes para este trabajo de investigación fueron determinados a través del método de muestreo probabilístico con un margen de error 5% y nivel de confianza 95%. Se aplicó los instrumentos a 377 docentes de instituciones educativas públicas y privadas de Lima.

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}} \quad n = 377$$

3.7 Instrumento

3.7.1 Diseño del instrumento de investigación

A fin de demostrar la relación entre las variables de estudio se utilizaron dos instrumentos. Para las “Relaciones Interpersonales” se consideró la propuesta de medición por Putti, Aryee, & Phua, (1990) con el cuestionario *Organizational Communication Relationship* (OCR) creado por la *International Communication Association* (ICA); este consta de cuatro dimensiones “relación con los compañeros de trabajo” (3 Ítems), “relación con el coordinador académico” (9 Ítems), “relación con el director” (3 ítems) y “relación general con la

institución” (4 ítems). Dicho cuestionario presenta una escala tipo Likert de 5 puntos (1= Muy poco, 2= Poco, 3= Algo, 4=Bastante y 5=Mucho).

En tanto para medir la “Identificación Organizacional” se utilizó el cuestionario *Organizational Identification* creado por George Cheney (1983) con un total de 25 ítems. Este cuestionario también presenta una escala tipo Likert de 5 puntos (1= Muy poco, 2= Poco, 3= Algo, 4=Bastante y 5=Mucho).

3.7.2 Validación de expertos

Es preciso mencionar que, para validar los instrumentos al contexto de estudio, se solicitó el juicio de siete expertos, quienes dieron observaciones respecto a la claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo. Los especialistas validadores fueron: el LCC Juan Gabriel Darrichón, docente en la Universidad Adventista del Plata-Argentina, con 14 años de experiencia en el campo de la comunicación; el Mg. Michael Thomas White, director general de investigación en la Universidad Peruana Unión, con 6 años de experiencia y nativo del inglés; el Ing. Sist. Nemías Saboya Ríos de la Universidad Peruana Unión, con 10 años de experiencia en investigación científica y estadística; la Mg. Thelma Mirolo, de la Universidad Adventista del Plata-Argentina, con 14 años de experiencia en el campo de la comunicación; el Dr. Víctor Miguel Valdez Orriaga docente de la Universidad San Martín de Porres, y Decano Nacional del Colegio Profesional de Relacionistas Públicos del Perú, con más 20 años de experiencia; el Dr. Walter Lisandro Melo docente en la Universidad Adventista del Plata-Argentina, con más de 14 años de experiencia; y la Mg. Wendy Domenack Bracamonte, especialista en comunicación estratégica de la Universidad de Lima, con más de 15 años de experiencia.

3.7.3 Confiabilidad

- Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1
Interpretación de un coeficiente de confiabilidad

Interpretación de un coeficiente de confiabilidad				
Muy baja	Bajo	Regular	Aceptable	Elevado
0	0,01 a 0,49	0,5 a 0,59	0,6 a 0,89	0,9 a 1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)				100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

Fuente: Estadística e investigación (Gamarra, 2008)

Tabla 2
Confiabilidad de los instrumentos

Variables / Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de ítems
Relaciones interpersonales	.945	19
Relaciones con los compañeros de trabajo	.783	3
Relaciones con el coordinador académico	.940	9
Relación con el director	.923	3
Relación general con la institución	.849	4
Identificación organizacional	.938	25

En la Tabla 2, se observa el análisis de fiabilidad, el cual se trabajó con una muestra representativa de 35 docentes para ambos instrumentos. En relación a la variable Relaciones Interpersonales (RI) que tiene un instrumento de 19 ítems, presenta una alta consistencia interna, dado que el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.945. Además, se observa que sus cuatro dimensiones superan el índice mínimo, en la dimensión “relación con los compañeros de trabajo” se tiene un índice de 0.783 con 3 ítems, en la dimensión “relación

con el coordinador académico” un índice de 0.940 con 9 ítems, la dimensión “relación con el director” tiene un índice de 0.923 con 3 ítems y en la dimensión “relación general con la institución” el índice es de 0.849 con 4 ítems.

De igual manera para la variable Identificación Organizacional (IO), el instrumento de 25 ítems, tiene una alta consistencia interna con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.938.

Los resultados evidencian puntajes mayores a 0.7, lo que indica que ambos instrumentos evalúan lo que deben medir, y por ser confiables se pueden aplicar en poblaciones similares.

Tabla 3 Validez de los instrumentos

Prueba KMO y Bartlett		Relaciones interpersonales	Identificación organizacional
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.936	.950
	Aprox. Chi cuadrado	5547.567	5459.628
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	171	300
	p valor	0.000	0.000

En la Tabla 3, se muestra el análisis de la prueba KMO donde los puntajes de las variables RI 0.936 e IO 0.950, superan el 0.7. Estas puntuaciones, indican que los ítems apuntan a los objetivos de las dimensiones y variables de los instrumentos de medición.

3.8 Procesamiento de datos

3.8.1 Técnicas de recolección de datos

Con la finalidad de satisfacer los objetivos de la investigación se trabajó con dos cuestionarios que miden las variables “relaciones interpersonales” e “identificación organizacional” de docentes en instituciones educativas de Lima, con 19 y 25 Ítems, respectivamente. Estos fueron sometidos a una validez de contenido por juicio de expertos

para ver el contexto y la pertinencia de los factores medibles. Luego se realizó una prueba piloto a 35 docentes de Lima escogidos aleatoriamente.

Para la recolección de datos se redactó las solicitudes correspondientes a más de 15 instituciones educativas, de los que solo respondieron nueve. Una vez obtenido los permisos necesarios, se encuestó durante seis semanas a 382 docentes, no obstante, esta cantidad se modificó a 377 ya que estas sí estaban totalmente completas.

3.8.2 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se construyó un matriz de datos usando el programa informático Office Excel para identificar y registrar los datos correspondientes a las preguntas que miden las dimensiones y variables de estudio. Asimismo, se realizó una limpieza de datos antes de realizar el análisis estadístico. En relación a este último, se utilizó el programa de IBM SPSS para medir la confiabilidad del instrumento. El análisis descriptivo se realizó a través de frecuencias y porcentajes.

3.9 Matriz de Consistencia					
Título	Problema	Hipótesis	Objetivos	Tipo de investigación	Variables
Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.	¿Se relacionan las variables Relaciones interpersonales e Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima?	<p>Ha: Las Relaciones interpersonales se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ho: Las Relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis derivadas</p> <p>Ha: La Relación entre compañeros de trabajo se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ho: La Relación entre compañeros de trabajo no se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ha: La Relación entre el coordinador académico se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p>	<p>Demostrar la relación entre las variables Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Demostrar la relación entre las dimensiones relación con los compañeros de trabajo e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>b) Demostrar la relación entre las dimensiones relación con el coordinador académico e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>c) Demostrar la relación entre las dimensiones relación con el director y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p>	Descriptivo Correlacional	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Identificación Organizacional</p>

		<p>Ho: La Relación entre el coordinador académico no se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ha: La Relación entre el director se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ho: La Relación entre el director no se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ha: La Relación general en la institución se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p> <p>Ho: La Relación general en la institución no se relaciona significativamente con la Identificación Organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p>	<p>d) Demostrar la relación entre las dimensiones relación general con la institución y la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.</p>		
--	--	---	---	--	--

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1 Resultados

En la Tabla 4 y 5, se observan las instituciones educativas de Lima que participaron en la investigación, las cuales fueron 9, entre públicas y privadas, sumando una muestra total de 377 encuestados. Ellos representan casi la totalidad de la población de docentes de cada institución educativa.

Tabla 4: Instituciones educativas públicas participantes

Colegio	Frecuencia	Porcentaje
Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de Guadalupe	72	19.1%
Colegio 1217 Jorge Basadre	26	6.9%
Colegio Felipe Santiago Estenos	61	16.2%
Colegio Edelmira del Pando	57	15.1%
Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión	51	13.5%
Total	267	71.0%

Tabla 5: Instituciones educativas privadas participantes

Colegio	Frecuencia	Porcentaje
Institución Educativa Adventista Miraflores	51	13.5%
Institución Educativa Adventista Eduardo Forga	16	4.2%
Institución Educativa Adventista España	28	7.4%
Institución Educativa Adventista Portales del Saber	15	4.0%
Total	110	29.0%

4.1.1 Resultados de los datos sociodemográficos de la investigación

Tabla 6: Información sociodemográfica de los docentes de instituciones educativas de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 25 años	8	2.1%
	De 25 a 35 años	56	14.9%
	De 35 a 45 años	113	30.0%
	Más de 46 años	200	53.1%
	Total	377	100.0%
Sexo	Femenino	238	63.1%
	Masculino	139	36.9%
	Total	377	100.0%
Nivel de enseñanza	Inicial	13	3.4%
	Primaria	77	20.4%
	Secundaria	274	72.7%
	Otros	13	3.4%
	Total	377	100.0%
Religión	Católico	219	58.1%
	Adventista	114	30.2%
	Evangélica	18	4.8%
	Otros	26	6.9%
	Total	377	100.0%

En la Tabla 6, se tiene la información sociodemográfica de los 377 participantes. Con respecto a la edad, el 53.1% que son la mayoría tiene más de 46 años, el 30% tiene de 35 a 45 años, el 14.9% tiene de 25 a 35 años y el 2.1% tiene menos de 25 años. El 63.1% de los docentes son mujeres y el 36.9% son varones. En tanto el nivel que enseñan, es el siguiente, el 3.4% enseña al nivel inicial, el 20.4% enseña al nivel primario, el 72.7% enseña al nivel secundario y el 3.4% enseña otros niveles. Finalmente, la religión que se asocia a los participantes es la siguiente, el 58.1% son católicos, el 30.2% son adventistas, el 4.8% son evangélicos, y el 6.9% tiene otra religión.

Tabla 7: Información socio laboral de los docentes de instituciones educativas de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Grado académico	Bachiller	38	10.1%
	Licenciado	244	64.7%
	Magíster	88	23.3%
	Doctor	7	1.9%
	Total	377	100.0%
Tiempo de servicio	Menos de 10 años	120	31.8%
	De 11 a 20 años	109	28.9%
	De 21 a 30 años	113	30.0%
	De 31 a más años	35	9.3%
	Total	377	100.0%
Redes sociales para el trabajo	Si	308	81.7%
	No	69	18.3%
	Total	377	100.0%

En la Tabla 7, se presenta la información socio laboral, donde el grado académico de los docentes es el siguiente, el 10.1% tiene grado de bachiller, el 64.7% son licenciados, el 23.3% tienen el grado de maestría, el 1.9% tienen el grado de doctor. Con respecto al tiempo de servicio, el 31.8% tiene menos de 10 años, el 28.9% tiene de 11 a 20 años de servicio, el 30% tiene de 21 a 30 años de servicio y solo el 9.3% tiene de 31 a más años de servicio. Finalmente, el 81.7% cree que las redes sociales como el WhatsApp y otros contribuyen, en ocasiones, a las relaciones laborales, y solo el 18.3% no lo considera.

4.1.2 Resultados descriptivos de las variables

La presentación de resultados inicia con los hallazgos basados en la estadística descriptiva; presentándose a continuación las medias que se han obtenido en los indicadores según las dimensiones de cada variable.

Tabla 8: Resultados de la variable Relaciones Interpersonales (RI) según promedio de los ítems

Relación con los compañeros de trabajo (Prom 3.4)

Confío en mis compañeros de trabajo.
Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.
Con frecuencia, percibo que mis compañeros de trabajo se llevan bien entre ellos.

Relación con el coordinador académico (Prom 3.7)

Confío en el coordinador académico.
Percibo que mi coordinador académico es honesto conmigo.
Mi coordinador académico me escucha.
Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.
Puedo manifestarle mi inquietud al coordinador académico cuando considero que las cosas están mal.
Mi coordinador académico me elogia cuando realizo un buen trabajo.
Mi coordinador académico es cortés conmigo.
Mi coordinador académico resuelve mis necesidades en el trabajo.
Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.

Relación con el director (Prom 3.5)

Confío en el director.
Percibo que el director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse conmigo.
Mi relación con el director es satisfactoria.

Relación general con la institución (Prom 3.6)

Mi institución favorece a la diversidad de opiniones.
Mi institución genera espacios de participación que me permiten aportar en la toma de decisiones.
Influyo en las actividades de mi nivel educativo.
Tengo parte en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.

Considerando que la media máxima para cada indicador es de 5 (Escala: 1 = Muy poco y 5 = Mucho). Se observa según la tabla 8 que la dimensión con mejor promedio en la variable RI fue la relación con el coordinador académico (3.7), lo que demuestra que los docentes tienen relaciones más estrechas y de confianza con este personal que con el director.

Asimismo, destacan los indicadores como “Puedo manifestarle mi inquietud al coordinador académico cuando considero que las cosas están mal” (3.9), también, “Mi coordinador académico es cortés conmigo” y “Mi coordinador académico me escucha” (3.8). En segundo lugar, con un puntaje considerable está la dimensión relación general con la institución (3.6), y el indicador que resalta, es “Tengo parte en el cumplimiento de los objetivos de mi institución” (3.8), mientras que el indicador que necesita mejorar es “Mi institución genera espacios de participación que me permiten aportar en la toma de decisiones” (3.4). En tercer lugar, se encuentra la dimensión relación con el director (3.5), cuyo indicador con mayor puntuación, “Mi relación con el director es satisfactoria” (3.6), se debe considerar como fortaleza para la variable de estudio. Finalmente, la dimensión relación con los compañeros de trabajo (3.4), tiene con mayor puntaje al indicador “Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria”, esto demuestra que los docentes se esfuerzan en entablar relaciones de calidad para satisfacer sus necesidades de afiliación social y mantener la cohesión grupal en el trabajo.

Tabla 9: Resultados de la variable identificación organizacional (IO) según promedio de los ítems

Identificación organizacional (Prom 3.8)	Promedio
Me describo a mí mismo ante los demás diciendo “Yo trabajo para” o “Soy de” la I.E. Jorge Basadre.	3.9
Tomo decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para la I.E. Jorge Basadre.	4.0
Nosotros en la I.E. Jorge Basadre nos diferenciamos de otras instituciones educativas.	4.0
En general veo los problemas de la I.E. Jorge Basadre como mis propios problemas.	3.7
Tengo mucho en común con los demás docentes de la I.E. Jorge Basadre.	3.5
Encuentro dificultad para estar de acuerdo con las políticas de la I.E. Jorge Basadre en asuntos importantes relacionados a mí.	2.7
Mis valores y los valores de la I.E. Jorge Basadre son muy similares.	3.8
Describiría a la I.E. Jorge Basadre como una gran “familia” en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.	3.6
Me resulta fácil identificarme con la I.E. Jorge Basadre.	4.0
La imagen de la I.E. Jorge Basadre en la comunidad me representa bien.	3.9
El historial de la I.E. Jorge Basadre es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.	4.0
Probablemente continuaría trabajando para la I.E. Jorge Basadre incluso si no necesitara el dinero.	3.6
En general, los docentes de la I.E. Jorge Basadre trabajan por los mismos objetivos.	3.6
Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo más allá del que normalmente se espera, para ayudar a la I.E. Jorge Basadre a ser exitosa.	4.1
Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando la I.E. Jorge Basadre.	3.7
Realmente me preocupo por el destino de la I.E. Jorge Basadre.	4.1
Estoy orgulloso de ser un trabajador de la I.E. Jorge Basadre.	4.2
Estoy satisfecho de trabajar por la I.E. Jorge Basadre en vez de otra institución.	4.1
Hablo de la I.E. Jorge Basadre a mis amigos como una gran institución para la cual trabajar.	4.0
Me molesta cuando oigo a otros fuera de la I.E. Jorge Basadre criticar a la institución.	3.9
Tengo cariño hacia la I.E. Jorge Basadre como un lugar de trabajo.	4.2

Estaría dispuesto a pasar el resto de mi vida profesional con la I.E. Jorge Basadre.	3.8
Siento que la I.E. Jorge Basadre se preocupa por mí.	3.2
Me siento identificado con la I.E. Jorge Basadre.	4.2
Me siento muy leal a la I.E. Jorge Basadre.	4.2

En la Tabla 9, se presentan los resultados de la variable IO que es unidimensional, y cuyo promedio es de 3.8 puntos. Los indicadores como “Estoy orgulloso de ser un trabajador de la I.E.”, “Me siento identificado con la I.E.”, y “Me siento muy leal a la I.E.” reportaron una puntuación de 4.2, siendo evidente que los docentes han adquirido un sentido de conexión, de pertenencia y membresía con sus instituciones, y eso es positivo. Seguidamente los indicadores con un puntaje de 4.1, son, “Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo más allá del que normalmente se espera, para ayudar a la I.E. a ser exitosa”, así como “Realmente me preocupo por el destino de la I.E.”, vienen a ser el resultado del proceso de identificación.

4.1.3 Baremación

Para medir los resultados de las variables relaciones interpersonales e identificación organizacional, se dispuso a ordenar por niveles, mediante dos cortes que fueron establecidos porcentualmente, estos cortes se hicieron en el percentil 30 y el percentil 70, creando así tres segmentos: Nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

Tabla 10: Niveles de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones y la variable identificación organizacional

Nivel de las variables y dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total
Relaciones interpersonales	117	31.0%	158	41.9%	102	27.1%	100%
Relación con los compañeros de trabajo	133	35.3%	198	52.5%	46	12.2%	100%
Relación con el coordinador académico	118	31.3%	152	40.3%	107	28.4%	100%
Relación con el director	127	33.7%	170	45.1%	80	21.2%	100%
Relación general con la institución	139	36.9%	170	45.1%	68	18.0%	100%
Identificación organizacional	121	32.1%	147	39.0%	109	28.9%	100%

La Tabla 10 muestra los niveles de la variable RI y sus dimensiones. El 41.9% de los encuestados considera que sus relaciones interpersonales dentro de la institución están en un nivel medio con una leve tendencia hacia abajo de 31%. Y de manera similar se puede observar en sus dimensiones, donde la “Relación con los compañeros de trabajo” se ubica en un nivel medio con 52.5% y un 35.3% indicó una tendencia negativa más notoria. Posteriormente los docentes manifestaron que la “Relación con el coordinador académico” se encuentra en un nivel medio con 40.3% y un 31.3% bajo. Las dimensiones restantes “Relación con el director” y “Relación general con la institución” también alcanzaron el nivel medio, pero con 45.1% hacia el nivel bajo. En cuanto a la variable IO, el 39% de los docentes revelaron sentirse identificados con su institución en un nivel medio, el 32.1% en un nivel bajo y el 28.9% un nivel alto, lo que indica que existe una leve tendencia negativa.

Tabla 11: Nivel de la variable Relaciones interpersonales y sus dimensiones y la variable Identificación organizacional según tipo de colegio.

Variables y dimensiones	Publico						Privado					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
Relación con los compañeros de trabajo	109	40.8%	132	49.4%	26	9.7%	24	21.8%	66	60.0%	20	18.2%
Relación con el coordinador académico	82	30.7%	112	41.9%	73	27.3%	36	32.7%	40	36.4%	34	30.9%
Relación con el director	101	37.8%	122	45.7%	44	16.5%	26	23.6%	48	43.6%	36	32.7%
Relación general con la institución	103	38.6%	119	44.6%	45	16.9%	36	32.7%	51	46.4%	23	20.9%
Relaciones interpersonales	85	31.8%	118	44.2%	64	24.0%	32	29.1%	40	36.4%	38	34.5%
Identificación organizacional	93	34.8%	105	39.3%	69	25.8%	28	25.5%	42	38.2%	40	36.4%

En la Tabla 11, se presenta el nivel de las Relaciones interpersonales y sus dimensiones, así también el nivel de la variable Identificación organizacional según tipo de colegio. El total de docentes encuestados en instituciones públicas fue 267 y en privadas 110. Los resultados indican que el estado de las relaciones interpersonales de los docentes de colegios públicos tiene un nivel medio de 44.2% con un 31.8% de nivel bajo, mientras que, de los docentes de colegios privados, el 36.4% se encuentran en un nivel medio y el 34.5% se encuentran en un nivel alto, lo que indica que los docentes de colegios privados tienen mejores relaciones interpersonales. Es preciso mencionar que, la dimensión relación con el coordinador académico y relación general con la institución, no registró gran diferencia entre ambos tipos de colegios, ya que parten del nivel medio con mayor tendencia al nivel bajo. En tanto la variable identificación organizacional, los docentes de colegios públicos tienen tendencia hacia el nivel bajo, esto es de 29.3% promedio a 34.8% bajo, y los docentes de

colegios privados tienen una tendencia hacia el nivel alto de 38.2% promedio a 36.4% alto, indicando así que se encuentran mejor identificados con sus respectivas instituciones.

4.2 Contrastación de hipótesis

En la Tabla 12, se muestra la prueba de normalidad la cual justifica el uso del coeficiente de correlación a usar en la contrastación de hipótesis, con respecto a la relación de las variables.

Ho: La distribución es normal.

Ha: La distribución no es normal.

Por lo que se puede ver los resultados en la Tabla 12, donde el p valor de las variables y dimensiones es 0.000 ($p < 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis alterna, y se decide usar estadísticos no paramétricos, y para hallar las relaciones en la contrastación de hipótesis es adecuado usar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 12: Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	p valor
Relaciones interpersonales	.210	377	.000
Relación con los compañeros de trabajo	.286	377	.000
Relación con el coordinador académico	.208	377	.000
Relación con el director	.231	377	.000
Relación general con la institución	.240	377	.000
Identificación organizacional	.213	377	.000

4.2.1 Hipótesis general

Ho: Las Relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Ha: Las Relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13: Relación entre las Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019

	Identificación organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N
Relaciones interpersonales	,535**	.000	377

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

En la Tabla 13 se observa la relación entre las Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.535 indicando que existe una relación directa y positiva entre ambas variables, a la vez que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual demuestra que la relación es altamente significativa. De esta forma se comprende que, si las relaciones interpersonales se encuentran en un estado óptimo, estas se relacionarán de manera positiva con la identificación organizacional, sin embargo, si una disminuye la otra también se verá afectada. Por tanto, se recomienda que al estar en un nivel medio tanto las relaciones interpersonales y la identificación organizacional se debe de realizar un plan de mejora, a fin de que las variables estudiadas sean reforzadas y lleguen a un nivel alto. Finalmente, estos resultados por ser altamente significativos, se pueden generalizar en poblaciones similares.

4.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: Las relaciones con los compañeros de trabajo no se relacionan significativamente con la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Ha: Las relaciones con los compañeros de trabajo se relacionan significativamente con la identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14: Relación entre las Relaciones con los compañeros de trabajo y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019

	Identificación organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N
Relaciones con los compañeros de trabajo	,532**	.000	377

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

En la Tabla 14 se observa la relación entre las Relaciones con los compañeros de trabajo y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima. El coeficiente Rho de Spearman da un resultado de 0.532 indicando que existe una relación directa y positiva entre ambas variables, a la vez que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual demuestra que la relación es altamente significativa. De esta forma se comprende que, si las relaciones con los compañeros de trabajo se encuentran en un estado óptimo, estas se relacionarán de manera positiva con la identificación organizacional, sin embargo, si una

disminuye la otra también se verá afectada. Por tanto, al estar en un nivel medio con un 52.5% y la identificación organizacional con 39.0%, se recomienda realizar un plan de mejora, dado que esta dimensión de las relaciones interpersonales es la que tiene mayor porcentaje en el nivel medio con tendencia hacia un nivel bajo. Finalmente, estos resultados por ser altamente significativos, se pueden generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 2

Ho: Las Relaciones con el coordinador académico no se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Ha: Las Relaciones con el coordinador académico se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15: Relación entre las Relaciones con el coordinador académico y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019

	Identificación organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N
Relaciones con el coordinador académico	,433**	.000	377

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

En la Tabla 15 se observa la relación entre las Relaciones con el coordinador académico y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima. El coeficiente Rho de Spearman da un resultado de 0.433 indicando una relación directa y

positiva entre ambas variables, a la vez que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual demuestra que la relación es altamente significativa. De esta forma se comprende que, si las relaciones con el coordinador académico se encuentran en un estado óptimo, estas se relacionarán de manera positiva con la identificación organizacional, sin embargo, si una disminuye la otra también se verá afectada. Dado que esta dimensión está en un nivel medio con un 40.3%, se infiere que tiene menor tendencia lineal con la identificación organizacional. Finalmente, estos resultados por ser altamente significativos, se pueden generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 3

Ho: Las Relaciones con el director no se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Ha: Las Relaciones con el director se relacionan significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16: Relación entre las Relaciones con el director y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019

	Identificación organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N
Relaciones con el director	,453**	.000	377

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

En la Tabla 16 se observa la relación entre las Relaciones con el director y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.453, indicando que existe una relación directa y positiva, a la vez que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual demuestra que la relación es altamente significativa. De esta forma se comprende que, si las relaciones con el director se encuentran en un estado óptimo, estas se relacionarán de manera positiva con la identificación organizacional, sin embargo, si una disminuye la otra también se verá afectada. Esta dimensión también se muestra con puntaje bajo, por tanto, se sugiere reforzar mediante estrategias de comunicación. Finalmente, estos resultados por ser altamente significativos, se pueden generalizar en poblaciones similares.

Hipótesis específica 4

H₀: La Relación general con la institución no se relaciona significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

H_a: La Relación general con la institución se relaciona significativamente con la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Regla de decisión

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17: Relación entre las Relaciones generales con la institución y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019

Relación general con la institución	Identificación organizacional		
	Rho de Spearman	p valor	N
	,522**	.000	377

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

En la Tabla 17 se observa la relación entre las Relaciones generales con la institución y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima. El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.522, indicando que existe una relación directa y positiva, a la vez que el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual demuestra que la relación es altamente significativa. De esta forma se comprende que, si las relaciones generales con la institución se encuentran en un estado óptimo, estas se relacionarán de manera positiva con la identificación organizacional, sin embargo, si una disminuye la otra también se verá afectada. Se observa que esta dimensión se encuentra en un nivel promedio por lo que se recomienda mantenerla y ejecutar un plan de comunicación para reforzarla. Finalmente, estos resultados por ser altamente significativos, se pueden generalizar en poblaciones similares.

4.3 Discusión

A fin de cumplir con el objetivo principal de esta investigación, se obtuvo mediante la prueba de correlación Rho de Spearman un coeficiente altamente significativo de 0.535. Por tanto, se infiere que, para los docentes, entablar relaciones interpersonales en su centro educativo con una comunicación apropiada, es esencial y repercutirá en su identificación organizacional.

Los hallazgos encontrados según el tipo de instituciones indica que las RI de los docentes de colegios públicos tienen un promedio moderado de 44.2% con tendencia baja, mientras

que, los docentes de colegios privados, el 36.4% se encuentran en promedio moderado con tendencia alta. Estos resultados tienen parecido con la investigación de Demir (2015), donde los niveles de comportamiento de los maestros de una escuela privada ($M = 46.67\%$) fueron más altos que las de una escuela pública ($M = 43.32\%$). De igual manera los resultados de la IO de los docentes de colegios públicos tienen un promedio moderado de 39.3% con tendencia baja, y los docentes de colegios privados tienen un promedio medio de 38.2% con tendencia alta. Se encontró que guarda similitud con los hallazgos de Demir donde expuso que la identificación de los maestros de una escuela privada ($M = 24.80\%$) fue más alto que los maestros de una escuela pública ($M = 22.91\%$). Con este aporte es necesario tomar recomendaciones de mejora para conseguir un nivel alto y de tal manera obtener los objetivos deseados como profesionales y como institución (Tajfel & Turner, 1986). La teoría de Hogg y Terry (2000) afirman que es relevante para un miembro alcanzar un sentido de conexión entre sus administrativos, lo cual hace que sea definitivo para la satisfacción interna. Así mismo se verá una notable efectividad laboral por lo tanto generará un alto nivel de identificación organizacional.

En tanto, los resultados de cada una de las dimensiones, se halló con puntaje medio más alto de la variable RI a la “relación con los compañeros de trabajo” (52.5%), y este guarda similitud con los descubrimientos del estudio de Yildiz (2013) donde la sub-dimensión "Comunicación con respecto a la tarea en el trabajo" $x = 3,89$ ($S =, 67$) tiene el puntaje medio más alto sobre el nivel de comunicación organizacional. En cuanto a las dimensiones con puntaje promedio bajo son la “relación con el coordinador académico” (40.3%), “relación con el director” (45.1%) y “relación general con la institución” (45.1%), los cuales encuentran similitud con su puntaje promedio más bajo a la Sub-dimensión "retroalimentación" $x = 3,49$ ($S =, 80$). En ese sentido, Gok, Karatuna y Ozdemir (2015)

expusieron sus resultados en otro contexto y concluyeron que la satisfacción laboral se correlacionaba positivamente con el apoyo percibido del supervisor y, la identificación organizacional, actuaba consecuentemente de manera constructiva. También concuerda con David M. Sluss, Malayka Klimchak, y Jeanne J. Holmes (2008) quienes investigaron en una organización multinacional de USA en el cual sustentaron que la calidad, apoyo organizacional percibido (POS) e identificación organizacional, están positivamente relacionados entre sí. Esto indica que los empleados que reciben apoyo no solo corresponderán con un mayor esfuerzo, sino que también se restablece su identificación organizacional. De igual modo, se encontró un contraste con la investigación de Scott Myers y Jeffrey Kassing (2009) quienes obtuvieron como resultado una relación significativa entre el nivel de identificación organizacional del subordinado y las percepciones de los comportamientos de comunicación del supervisor (λ de Wilk = .76, $F(6,238) = 5.77$). Se infiere entonces que la competencia de comunicación del supervisor es un predictor significativo de identificación organizacional y los empleados con altos niveles de identificación ven a sus supervisores como comunicadores más competentes. Nuestras dimensiones comparadas con otros, en diferentes contextos, manifiestan que existe una relación significativa entre colaboradores y administrativos. En esa misma línea, Bolaños (2015), Lee (2001) y Méndez (2006) mencionan que es importante establecer acuerdos de comunicación para fortalecer los espacios laborales con un ambiente afectuoso entre trabajadores y administrativos. En el ámbito educativo es necesario que los directores presten atención e importancia a sus docentes y formen una comunicación adecuada para mantener una relación recíproca, ya que los docentes identifican a su coordinador académico como medio para mantenerse comunicados con la alta gerencia. Asimismo, en el proceso de interacción entre trabajadores se identificarán con su organización.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos a través del análisis estadístico las conclusiones en función a los objetivos son las siguientes:

En relación al objetivo general se encontró que existe correlación directa y positiva entre las variables Relaciones interpersonales y la Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, según el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ($\rho=.535^{**}$, $p=00$). Este resultado demuestra que a mayor desarrollo de las relaciones interpersonales se origina una comunicación adecuada, tal situación fortalece las relaciones entre docentes y administradores para conseguir un nivel alto en la identificación organizacional.

En relación al objetivo específico 1, se demostró una relación directa y positiva mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ($\rho=.532^{**}$, $p=00$) entre la dimensión relación con los compañeros de trabajo e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

En el objetivo específico 2 se demostró una relación directa y positiva mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ($\rho=.433^{**}$, $p=00$) entre la dimensión relación con el coordinador académico e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

En cuanto al objetivo específico 3 se demostró una relación directa y positiva mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ($\rho=.453^{**}$, $p=00$) entre la

dimensión relación con el director e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

Finalmente, con el objetivo 4 se demostró una relación directa y positiva mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de ($\rho=.522^{**}$, $p=00$) entre las dimensiones relación general con la institución e identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2019.

5.2 Recomendaciones

Concluyendo con la investigación se desea sugerir algunas recomendaciones en base a los resultados obtenidos:

Se recomienda realizar investigaciones de comunicación social a profundidad en contextos educativos, de modo que los análisis y resultados puedan ser específicos, y permitan desarrollar iniciativas para una autenticidad de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del Perú.

Respecto a las relaciones interpersonales e identificación organizacional de los colegios investigados, se recomienda desarrollar estrategias comunicativas que potencien la interacción entre los docentes y administrativos, de manera que mejoren las relaciones interpersonales y repercuta en el éxito de la institución.

Para llevar a cabo lo expuesto se recomienda hacer un plan de mejora y trabajar fuertemente en eventos como actividades sociales, programas de comunicación interna para trabajar en equipo, a efectos de fortalecer las relaciones entre supervisores y colaboradores. Paralelamente alcanzar un nivel alto en las variables estudiadas.

A nivel macro, se recomienda que el Ministerio de Educación, trabaje en la supervisión de la comunicación interna e identificación organizacional de los docentes. Tal labor, debe ser asumida por un organismo independiente especializado en relaciones públicas de tal

manera que las instituciones educativas que trabajen en equipo, aporten nuevas contribuciones pedagógicas para la educación.

Referencias

- Abello, A. J., & Lozano, D. mangolia. (2013). Importancia de los Factores de Riesgo Psicosocial y clima Organizacional en el Ambito Laboral., 48. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v27n1/v27n1a2.pdf>
- Abu Bakar, H., & Che su, M. (2008). Relationship Between Superior-Subordinate Relationships Quality and Group Commitment: the Mediating Factor of Superior-Subordinate Communication. *Jurnal Komunikasi - Malaysian Journal of Communication*, 24, 20–33.
- Aguerre, C. (2011). Comunicación, stakeholders y las redes de confianza en las organizaciones. *Revista Dixit*, (15), 34–38. Retrieved from <http://revistadixit.ucu.edu.uy/?table=articles&ID=f75b766fa85ef265fed4defd630a1ae5&action=detail>
- Albert, S., Ashforth, B., & Dutton, J. (2000). Introduction to Special Topic Forum: Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13–17.
- Álvarez, A., Ionela, A., Marín, I., Marrero, T., Mas, L., & Marina, M. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas. *Reidocrea*, 3(1982), 34–40. Retrieved from <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31293/ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero-Mas-Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, M. (2006). La escuela pública también tiene derecho a una dirección profesional: avances en supervisión educativa. *Revista de La Asociación de Inspectores de*

- Educación de España.*, 4(4), 1–13. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2240939>
- Álvarez, M. (2006). La escuela pública también tiene derecho a una dirección profesional. *Revista de La Asociación de Inspectores de Educación de España*, (14), 15. Retrieved from <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/234>
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: Proceso, disciplina y técnica*. España: Netbiblo. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/comunicacin-organizacional-interna-proceso-disciplina-y-tnica/oclc/1025238270>
- Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares*. Barcelona: ICE, Universitat de Barcelona. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=kL-MAAACAAJ&dq=La+acci3n+directiva+en+las+instituciones+escolares:+an3lisis+y+propuestas+2+ed&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjw9yp6o3dAhWrq1kKHVIpCY0Q6AEIJjAA>
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013*. Universidad Cat3lica Sedes Sapientiae.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999>
- Ashforth, B., Harrison, S., & Corley, K. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B., & Saks, A. (1996). Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178.

- Báez, J. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (70), 127–148.
- Barbero, J. (1990). *La comunicación desde las prácticas sociales, Reflexiones en torno a su investigación*. (G. Orozco, Ed.). México: Universidad Iberoamericana. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/comunicacion-desde-las-practicassociales-reflexiones-en-torno-a-su-investigacion/oclc/802622729>
- Barbero, M. (1990). De los medios a las prácticas. In G. Orozco (Ed.), *La comunicación desde las practicas sociales : reflexiones en torno a su investigación*. México D.F.: Universidad Iberoamericana Programa Institucional de Investigación en Comunicación y Prácticas Sociales Dirección de Investigación. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/comunicacion-desde-las-practicassociales-reflexiones-en-torno-a-su-investigacion/oclc/37027185>
- Bardisa, T. (1997). Teoría y práctica de la micropolítica en las organizaciones escolares. *Revista Iberoamericana de Educación*, (15), 1–33. Retrieved from <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie15a01.htm>
- Barnard, C. (1966). *The Funtions of the executives*. London: Cambridge, Massachusetts: Harvad University Press.
- Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive, 334. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/functions-of-the-executive/oclc/1012620106>
- Bartel, C. (2001). Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members' Organizational Identity and Identification. *Administrative Science Quarterly*, 46(3), 379. <https://doi.org/10.2307/3094869>
- Bartel, C., & Dutton, J. (2001). Ambiguous organizational memberships: construction organizational identities in interactions with others. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.),

- Social identity processes in organizational contexts* (pp. 115–130). Philadelphia: Psychology Press. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=1has2BsifHsC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bartels, J. (2006). *Organizational identification and communication: employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. University of Twente.
- Bauman, Z. (2007). *La sociedad sitiada. Reis*. El Salvador, Buenos Aires, Argentina: Fondo de cultura económica. <https://doi.org/10.4324/9780203001752>
- Behar, D. (2010). Introducción a la Metodología de la Investigación. *Shalom, 1*(978-959-212-783-7), 1–94. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bhattacharya, C., Rao, H., & Glynn, M. (1995). Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates among Art Museum Members. *Journal of Marketing, 59*(4), 46. <https://doi.org/10.2307/1252327>
- Blandhol, S. (2012). Teaching Interpersonal Communication Skills Using an Internet Based Intervention : a Randomised Controlled Trial, (May).
- Boiry, P. A. (1998). *Las relaciones públicas o la estrategia de la confianza*. Gestión 2000. Retrieved from [https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:258867/ada?qu=Xifra%2C+Jordi.&ic=true](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:258867/ada?qu=Xifra%2C+Jordi.&ic=true)
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Rafael Landívar.
- Bolaños, K., & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e Identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali*. Pontificia Universidad Javeriana Cali.

- Brickson, S. (2000). The impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographic settings. *Academy of Management Review*, 25(1), 82–101. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791604>
- Brickson, S., & Brewer, M. (2001). Identity orientation and intergroup relations in organizations. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (p. 339). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=E1S3AwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Social+identity+processes+in+organizational+contexts&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiY4LWf_YvdAhXwpVkKHS3zDMEQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Social identity processes in organizational context](https://books.google.com.pe/books?id=E1S3AwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Social+identity+processes+in+organizational+contexts&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiY4LWf_YvdAhXwpVkKHS3zDMEQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Social%20identity%20processes%20in%20organizational%20context)
- Brooks, K., Callicot, J., & Siegerdt, G. (1979). The ICA communication audit and perceived communication effectiveness changes in 16 audited organization. *Human Communication Research*, 5(2), 130–137. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1979.tb00628.x>
- Brown, R. (2000). Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, (30), 745–778. [https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200011/12\)30:6<745::AID-EJSP24>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200011/12)30:6<745::AID-EJSP24>3.0.CO;2-O)
- Bruner, J. (1957). Going beyond the information given. In *Beyond the information given* (p. 41–69.). Cambridge,: Harvard University Press. Retrieved from https://books.google.com.pe/books/about/Contemporary_Approaches_to_Cognition.html?id=OIYhAQAAMAAJ&redir_esc=y
- Burke, K. (1950). *A Rhetoric of Motives*. University of California Press (Vol. 4). Berkeley, California. <https://doi.org/10.2307/40090086>
- Bush, R., & Folger, J. (2010). *The promise of Mediation*. Tropical Medicine. Estados Unidos.

<https://doi.org/10.1145/1859855.1859856>

Cabrera, C., & Schwerdt, F. (2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las pequeñas y medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. In *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Retrieved from <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>

Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). *Versión Preliminar*, 1–27.

Cegala, D., Wall, V., & Rippey, G. (1987). An investigation of interaction involvement and the dimensions of SYMLOG: Perceived communication behaviors of persons in task-oriented groups. *Central States Speech Journal*, 38(2), 81–93. <https://doi.org/10.1080/10510978709368233>

Cervera, A., Schlesinger, W., Iniesta, Á., & Sánchez, R. (2012). Medición de la imagen de la Universidad y sus efectos sobre la identificación y lealtad del egresado: Una aproximación desde el modelo de Berlí y Díaz (2003). *Revista Española de Investigación de Marketing ESIC*, 16(2), 7–29.

Cheney, G. (1983a). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342–362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>

Cheney, G. (1983b). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143–158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>

Cheney, G. (1983c). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>

- Cheney, G., & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/10510978709368225>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill. Mexico.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: a Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140–1157. <https://doi.org/10.2307/256650>
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *The American Psychological Association*, 98(2), 310–357. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(94\)90083-3](https://doi.org/10.1016/0163-8343(94)90083-3)
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
 Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=a4Dl8tiX4b8C&printsec=frontcover&dq=foundation+of+social+theory+coleman+1990+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-ofCSlJTdAhVEuVkJHa4tAC4Q6AEIJjAA#v=onepage&q=foundation of social theory coleman 1990 pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=a4Dl8tiX4b8C&printsec=frontcover&dq=foundation+of+social+theory+coleman+1990+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-ofCSlJTdAhVEuVkJHa4tAC4Q6AEIJjAA#v=onepage&q=foundation%20of%20social%20theory%20coleman%201990%20pdf&f=false)
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009). Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en Entidades del sector Salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana De Psicología*, 12(2), 13–26.
- Corintios, 1°. (n.d.). La Santa Biblia. In *Reina Valera 1960* (p. 1:10).
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. T. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18(1).
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x>

- Costa, I., Driessnack, M., & Sousa, V. (2007). Revisión de Diseños Resaltantes Para Enfermería. *Rev Latinmo Enfermagem*, 15(4).
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000400025>
- Currás, R. (2010). Identidad e Imagen Corporativa: revision conceptual e interrelacion. *Teoría y Praxis*, 7, 26. <https://doi.org/10.22403/UQROOMX/TYP07/01>
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México, D.F. : CENGAGE Learning. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/relaciones-humanas-3a-ed/oclc/957124167>
- Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración: Enfoque crítico* (1era edici). Bogotá: McGraw-Hill/Interamericana. Retrieved from <http://udi.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3675>
- Demir, K. (2015a). Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176–1182. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.734>
- Demir, K. (2015b). Teachers' Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Identification in Public and Private Preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.734>
- Dennis, H. (1974). *A Theoretical and Empirical Study of Managerial Communication Climate in Complex Organizations* (reprint). Purdue University. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=w_DKnQEACAAJ&dq=A+theoretical+and+empirical+study+of+managerial+communication+climate+in+complex+organizations&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi5p_yCzrPYAhWGYyYKHXVfDQAQ6AEILjAB
- Díaz, S., González, A., Ortega, P., & Dreves, C. (2005). *Representaciones sociales de habilidades sociales, liderazgo y clima organizacional en directivos y docentes de*

- establecimientos municipales subvencionados y particulares de la ciudad de Temuco.* Universidad Católica de Temuco. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/representaciones-sociales-de-habilidades-sociales-liderazgo-y-clima-organizacional-en-directivos-y-docentes-de-establecimientos-municipales-subvencionados-y-particulares-de-la-ciudad-de-temuco/oclc/992100585>
- Dick, R. Van. (2004). My Job is My Castle: Identification in Organizational Contexts. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2004* (Vol. 19, pp. 171–203). <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch6>
- Disanza, J. R., & Bullis, C. (1999). “EVERYBODY IDENTIFIES WITH SMOKEY THE BEAR” Employee Responses to Newsletter Identification Inducements at the U.S. Forest Service. *Management Communication Quarterly, 12*(3), 347–399.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly, 39*(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Eguren, M. (2005). Nociones básicas en torno a la participación: Revisión de la literatura. In C. Montero, C. De Belaunde, F. Uccelli, & N. Gonzáles (Eds.), *Escuela y participación en el Perú: Temas y dilemas* (pp. 29–42). Perú: Instituto de Estudios Peruanos. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=W904Nt89FcMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Elsbach, K., & Glynn, M. (1996). Believing your own PR: Embedding identification in strategic reputation. In J. Baum & J. Dutton (Eds.), *Advances in Strategic Management: Embeddedness of Strategy*. (pp. 65–90). JAI Press.
- Emanuel, R., Adams, J., Baker, K., Daufin, E. K., Ellington, C., Fitts, E., ... Okeowo, D.

- (2008). How College Students Spend Their Time Communicating. *International Journal of Listening*, 22(1), 13–28. <https://doi.org/10.1080/10904010701802139>
- Ergülen, G. . (2011). *Influence of leader-member exchange quality on organizational attachment around the organizational climate perspective in family-owned business*. Marmara University, Social Sciences Institute.
- Falcione, R., McCroskey, J., & Daly, J. (1977). Job Satisfaction as a Function of Employees' Communication Apprehension, Self-Esteem, and Perceptions of Their Immediate Supervisors. *Communication Yearbook*, 1(December), 363–375. <https://doi.org/10.1080/23808985.1977.11923692>
- Félix, A. (2014). La comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo XX y la revolución de las nuevas tecnologías. Una visión histórica, 19. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45021
- Ferraris, C., Carveth, R., & Parrish, J. (1993). Interface Precision Benchworks: A Case Study in Organizational Identification. *Journal of Applied Communication Research*, 21(4), 343–357. <https://doi.org/10.1080/00909889309365378>
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608–622. <https://doi.org/10.1108/02683940410551516>
- Fisher, R., & Shapiro, D. (2005). *Beyond reason : using emotions as you negotiate*. New York : Penguin Books. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/beyond-reason-using-emotions-as-you-negotiate/oclc/437378685>
- Flowers, N., Mertens, S. G., & Mulhall, P. F. (1999). The impact of teaming: Five research-based outcomes. *Middle School Journal*, 31(2), 57–60. <https://doi.org/10.1080/00940771.1999.11494619>

- Foot, N. (1953). Identification as the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14–21.
- Fortney, S. D., Johnson, D. I., & Long, K. M. (2001). The impact of compulsive communicators on the self-perceived competence of classroom peers: An investigation and test of instructional strategies. *Communication Education*, 50(4), 357–373. <https://doi.org/10.1080/03634520109379261>
- French, W., & Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional : aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Prentice-Hall Hispanoamericana. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=xbxCQQAACAAJ&dq=desarrollo+organizacional+french+y+bell&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiLy8bmh63dAhXkoosKHZeeDdwQ6AEIMjAC>
- Fukuyama, F. (1995). *Trust : the social virtues and the creation of prosperity*. London: Hamish Hamilton. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/trust-the-social-virtues-and-the-creation-of-prosperity/oclc/610709021>
- Fuller, M. B., & Porter, M. E. (1988). Coaliciones y estrategia global. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, 101(658), 101–120. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=11146>
- Gaertner, S., Dovidio, J., Nier, J., Ward, C., & Banker, B. (1999). Across Cultural Divides: The value of a superordinate identity. In D. Prentice & D. Miller (Eds.), *Cultural divides : understanding and overcoming group conflict* (pp. 173–212). Nueva York: Russell Sage Foundation. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=DQmGAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Cultural+Divides:+Understanding+and+overcoming+group+conflict&hl=es&sa=X&>

ved=0ahUKEwiG4baPsYzdAhUHm1kKHQhMDUwQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Cultural Divides%3A Understanding and overc

- Galindo, J., Karam, T., & Rizo, M. (2005). *Cien libros hacia una comunicología posible : ensayos, reseñas y sistemas de información*. México: Universidad Autónoma de la ciudad de México. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?hl=es&id=SJ9pAAAAMAAJ&dq=hacia+una+comunicología+posible++galindo+2005&focus=searchwithinvolume&q=hacia+una+comunicología+posible++galindo+2005>
- Gamarra, G. (2008). *Estadística e investigación con aplicaciones de spss*. Retrieved from <http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/17057/Estadistica-e-investigacion-con-aplicaciones-de-SPSS>
- Garza, M. (2005). La Comunicación Interpersonal dentro del campo disciplinario de la comunicación social. In J. Nieto (Ed.), *Comunicación para el desarrollo* (1. ed., p. 450). [Tampico Tamaulipas]: Universidad Autónoma de Tamaulipas, Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, Carrera de Ciencias de la Comunicación. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/comunicacion-para-el-desarrollo/oclc/74650008>
- Garza, M. (2009). La Comunicación Interpersonal dentro del campo academico de la comunicación: Pautas para una sistematización. *Global Media Journal*, 6, 49–70.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Gento, S. (1994). *Participación en la gestión educativa*. Madrid: Santillana. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/participacion-en-la-gestion-educativa/oclc/36332933>
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One Foot in Each Camp: The Dual Identification

- of Contract Workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68–99.
<https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.1.68>
- Gil, F., & Muñoz, M. (2001). *Manual de técnicas de modificación y terapia de conducta*. *Manual de técnicas de modificación y terapia de conducta, 2001*, ISBN 978-84-368-1374-6, págs. 796-828. Pirámide. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161102>
- Glickman, C. (1993). *Renewing America's schools : a guide for school-based action* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/renewing-americas-schools-a-guide-for-school-based-action/oclc/27035486>
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, O. (2015a). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177(March 2019), 38–42. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328>
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015b). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328>
- Goldberg, S. B. (2005). The secrets of successful mediators. *Negotiation Journal*, 21(3), 365–376. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2005.00069.x>
- Goldhaber, G. (1976). *Auditing Organizational Communication Systems: The ICA Communication Audit*. Academy of Management Convention.
- Goldhaber, G., Porter, T., Yates, M., & Lesniak, R. (1978). Organizational Communication: 1978. *Human Communication Research*, 5(1), 76–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1978.tb00624.x>
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American*

- Sociological Association*, 25(2), 161–178.
- Grant, S., & Naidoo, J. (2004). Whose theory of participation? School governance policy and practice in South Africa. *Current Issues in Comparative Education*, 6(2), 100–112.
- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2006). Lift outs: how to acquire a high-functioning team. *Harvard Business Review*, 84(12), 133–140, 164. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17183798>
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- Hargie, O. (2011). Communicating effectively: the skills approach. *Skilled Interpersonal Communication. Research, Theory and Practice*, 1–11.
- Hatch, J. M., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356–365. <https://doi.org/10.1108/eb060636>
- Hecht, M. L. (1993). 2002—A research odyssey: Toward the development of a communication theory of identity. *Communication Monographs*, 60(1), 76–82. <https://doi.org/10.1080/03637759309376297>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., & Hinkle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*, 35(3), 246–276. <https://doi.org/10.1177/1046496404263424>
- Hogg, M. A., Hains, S. C., & Mason, I. (1998). Identification and leadership in small groups: Salience, frame of reference, and leader stereotypicality effects on leader evaluations.

Journal of Personality and Social Psychology, 75(5), 1248–1263.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.5.1248>

Hogg, M. A., & Martin, R. (2003). Social identity analysis of leader-member relations: Reconciling self-categorization and leader-member exchange theories of leadership. In S. A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. J. Platow, & N. Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. (pp. 139–154). New York: Taylor and Francis. Retrieved from

https://books.google.com.pe/books?id=K4FIAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Social+Identity+at+Work+:+Developing+Theory+for+Organizational+Practice.&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi6g_LIroLdAhVhoFkKHcUuB2MQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Social%252520Identity%252520at%252520Work%25

Hogg, M., & Terry, D. (2000). Social Identity and Self- Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791606>

İscan, Ö. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ .B.F. Dergisi*, (11), 160–177.

Ishii, K. (2012). Dual organizational identification among Japanese expatriates: the role of communication in cultivating subsidiary identification and outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1113–1128.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561240>

Jablin, F. (1979). Superior-subordinate communication: The state of the art. *Psychological Bulletin*, 86(6), 1201–1222. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.6.1201>

Jablin, F. (1980). Superior's Upward Influence, Satisfaction, and Openness in Superior-Subordinate Communication: a Reexamination of the "Pelz Effect." *Human*

Communication Research, 6(3), 210–220. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1980.tb00141.x>

Jablin, F. (1981). An exploratory study of subordinates' perceptions of supervisory politics. *Communication Quarterly*, 29(4), 269–275.

<https://doi.org/10.1080/01463378109369415>

Jablin, F., & Krone, K. (2002). Task/work relationship: A life-span perspective. In M. Knapp & J. Daly (Eds.), *Handbook of interpersonal communication* (3rd ed, pp. 621–675).

Estados Unidos: SAGE Publications. Retrieved from

<https://books.google.com.pe/books?id=t97fuAcjS->

YC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Jiménez Valencia, A. (2002). *Stakeholders : una forma innovadora de gobernabilidad de empresa : análisis de un caso colombiano*. Bogotá: Universidad de los Andes. Facultad de Administración. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/stakeholders-una-forma-inovadora-de-gobernabilidad-de-empresa-analisis-de-un-caso-colombiano/oclc/502672177>

Joan, C. (1999). *La comunicación en acción: informe sobre la nueva cultura de la gestión*.

Papeles de comunicación (Vol. 26). Paidós. Retrieved from <https://www.planetadelibros.com/libro-la-comunicacion-en-accion/20885>

Jones, C., & Hamilton, E. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*.

<https://doi.org/10.1002/job.694>

Kanten, P., & Ülker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The*

Macrotheme Review, 2(4), 144–160.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2. ed.). New York:

Wiley. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/social-psychology-of-organizations/oclc/263586553>

Kauffman, H. (1960). *The forest ranger: A study in administrative behavior*. Retrieved from

<https://books.google.com.pe/books?id=eIhYnZqsQEYC&printsec=frontcover&dq=The+forest+ranger:+A+study+in+administrative+behavior&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjdsdCZuaXdAhWNuVkkHVwZBjEQ6AEIJAA#v=onepage&q=The%2520forest%2520ranger%253A%2520A%2520study%2520in%2520a>

Kaufman, H. (1960). *The forest ranger, a study in administrative behavior*. Johns Hopkins Press.

Knippenberg, V. D., Van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange:

Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457–477. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00168.x>

Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? coordination, identity and learning.

Organization Science, 7(5), 502–518.

Kramer, R. M. (1991). Intergroup Relations and Organizational Dilemmas: The Role of

Categorization Processes. *Research in Organizational Behavior*, 13, 191–228. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/intergroup-relations-and-organizational-dilemmas-the-role-of-categorization-processes/oclc/79823883>

Kruse, S. D. (2001). Creating communities of reform: Continuous improvement planning

teams. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 359–383. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005496>

Kuhn, T., & Nelson, N. (2002). Engineering identity: A case Study of Multiplicity and

- Duality in Organizational Identification. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5–38.
- Kunsch, M. M. . K. (2006). Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. In A. Maricato, A. De Pádua, A. Rodrigues, A. De castro, F. Valsani, G. Montoza, ... S. Gomes (Eds.), *Faces da cultura e da comunicação organizacional*. (p. pp.167-190). São Caetano do Sul - Brasil: Difusão Editora.
- Kurt, L., & Lippitt, R. (1938). An Experimental Approach to the Study of and Democracy: A Preliminary Note. *American Sociological Association Stable*, 1(3), 292.300. <https://doi.org/10.1126/science.135.3503.554>
- La torre, G. (2014). La justicia como estrategia de comunicación interna para la fidelización del talento: aportes del Derecho de la Comunicación a las organizaciones. *Derecom*, (17), 1–13. Retrieved from <https://goo.gl/Tz6A8S>
- Larson, G., & Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications: A Case of Competing Identities. *Management Communication Quarterly*, 16(4), 528–557. <https://doi.org/10.1177/0893318903251626>
- Lee, J. (2001). Leader-member exchange, perceived organizational justice, and cooperative communication. *Management Communication Quarterly*, 14(4), 574–589. <https://doi.org/10.1177/0893318901144002>
- Leithwood, K., & Steinbach, R. (1995). *Expert problem-solving: Evidence from school and district leaders*. New york: Albany. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/expert-problem-solving-evidence-from-school-and-district-leaders/oclc/622308691>
- Lewin, K. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. *American Journal of Sociology*, 44(6), 868–896.

- Liberman, C. J. (2011). Proceedings of the New York State Communication Association
Why organizational identification “matters” as a communication variable: A state-of-
the-art review of past, present, and future trends. *Proceedings of the New York State
Communication Association*, 8, 4–16. Retrieved from
<http://docs.rwu.edu/nyscaproceedings>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange:
An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1),
43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books?id=ahPx2eWx_xIC&q=The+human+organization.+likert&dq=The+human+organization.+likert&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi-xNSH8ILfAhUhw1kKHfBsC6cQ6AEIKjAA
- Lisbona, A. (2010). Diferentes focos de identificación en el trabajo: identificación
organizacional, grupal y profesional. *Revista de Psicología Social*, 25(2), 241–251.
<https://doi.org/10.1174/021347498760350731>
- Lobo, H. (2015). *Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la
identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015*.
Universidad Peruana Unión.
- Louis, K., & Kruse, S. (1996). Professionalism and Community: Perspectives on reforming
urban schools. *Teachers College Record*, 97(4), 653–656. Retrieved from
<http://www.worldcat.org/title/professionalism-and-community-perspectives-on-reforming-urban-schools/oclc/1026886613>
- Luhmann, N. (1979). “Trust: a mechanism for the reduction of social complexity.” In *Trust
and power* (p. 208). Retrieved from

<https://books.google.com.pe/books?id=njMDuAEACAAJ&dq=Niklas+Luhmann+1979&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJ2unAmIrfAhUj11kKHbaGCi8Q6AEIRzAE>

Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-Evaluation of One's Social Identity. *The Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 18(3), 302–318. <https://doi.org/0803973233>

Mael, F., & Asforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identificación. *Journal of Organizational Behavior*, 13(07), 103–123. <https://doi.org/10.1142/S021988781350031X>

Mael, F., & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

Mael, F., & Ashforth, B. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiley & Sons.

Marks, H. M., & Louis, K. S. (1997). Does teacher empowerment affect the classroom? The implications of teacher empowerment for instructional practice and student academic performance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19(3), 245–275. <https://doi.org/10.3102/01623737019003245>

Martinez, F. (2014). *Las relaciones interpersonales en la empresa. Administración del comercio internacional*. UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA CARTAGENA.

Retrieved from http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/2246/1/Relaciones_interpersonales_Fabian_Martínez_USBCTG_2014.pdf

- Mateo. (n.d.). La Santa Biblia. In *Reina Valera 1960*.
- Mattelart, A., & Mattelart, M. (1997). Historia de las teorías de la comunicación. Barcelona.
Retrieved from <http://books.google.it/books?id=aPklAQAAIAAJ>
- Mayo, E. (1949). Teoría Relaciones Humanas. Australia.
- Meiners, E., & Miller, V. (2004). The effect of formality and relational tone on supervisor/subordinate negotiation episodes. *Western Journal of Communication*, 68(3), 302–321. <https://doi.org/10.1080/10570310409374803>
- Meleady, R., & Crisp, R. J. (2017). Take it to the top: Imagined interactions with leaders elevates organizational identification. *Leadership Quarterly*, 28(5), 621–638. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.008>
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en colombia. *Centro Editorial .Universidad Del Rosario*, 30.
- Meyer, H. (2002). The new managerialism in education management: Corporatization or organizational learning? *Journal of Educational Administration*, 40(6), 534–551. <https://doi.org/10.1108/09578230210446027>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human resource management* (8th ed.). Boston Mass.: Irwin. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/human-resource-management/oclc/300116352>
- Montoya, A. (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(2), 53–67.
- Morales, C. (2009). Cunicación Organizacional. Retrieved August 5, 2018, from <http://rolandomoralescastro.blogspot.com/2009/07/comunicacion-organizacional.html>
- Musitu, G., Gracia, E., Herrero, J., Amparo, M., Pinazo, S., & Buelga, S. (1993). *Psicología de la comunicación humana*. Lumen. Retrieved from

http://www.edlumen.net/index.php?route=product/product&product_id=934

- Myers, S., & Kassing, J. (2009). Communication Research Reports The relationship between perceived supervisory communication behaviors and subordinate organizational identification. <https://doi.org/10.1080/08824099809362099>
- Navarrete, Z. (2015). ¿OTRA VEZ LA IDENTIDAD? Un concepto necesario pero imposible. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(65), 461–479.
- Newcombe, G., & McCormick, J. (2001). Trust and Teacher Participation in School-Based Financial Decision Making. *Educational Management & Administration*. <https://doi.org/10.1177/0263211X010292004>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Distrito Federal : McGraw-Hill Interamericana. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/comportamiento-humano-en-el-trabajo-13a-ed/oclc/958516180>
- Nooteboom, B. (2010). La dinámica de la confianza: Comunicación, acción y terceras partes. *Revista de Economía Institucional*, 12(23), 111–133.
- O’Keefe, B. (1993). The tension between rhetorical studies and communication research, between behaviorist and antibehaviorist con- ceptions of interpersonal processes, and between competing agendas for the study of mass communication. Currently, attention. *Journal of Communication*, Summer, 75–82.
- O’Reilly, C. A., & Roberts, K. H. (1977). Task group structure, communication, and effectiveness in three organizations. *Journal of Applied Psychology*, 62(6), 674–681. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.6.674>
- Obando, G. (2008). La participación docente en la toma de decisiones desde la visión micropolítica. *Educación*, XVII, 87–108. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/795>

- Odiorne, G. (1954). An Application of the Communications Audit. *Personnel Psychology*, 7(2), 235–243. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1954.tb01596.x>
- Paredes, L. (2006). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Universidad Mariana -Boletín Informativo CEI*, 4(2), 18–23.
- Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: Exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462–479. <https://doi.org/10.1108/09578230510615233>
- Parsons, T. (1970). Research with human subjects and the “professional complex”. In P. Freund (Ed.), *Experimentation with human subjects* (pp. 116–151). New York: G. Braziller. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?hl=es&id=OLK8qIoM-XOC&dq=Experimentation+with+human+subjects&focus=searchwithinvolume&q=Research+with+human+subjects+and+the+«professional+complex>
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/participation-achievement-and-involvement-on-the-job/oclc/251731816>
- Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: Creation and maintenance of organizational paradigms. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behaviour*. JAI Press. Retrieved from https://books.google.com.pe/books/about/Research_in_Organizational_Behavior.html?id=RrupOAAACAAJ&redir_esc=y
- Philip, T., & George, C. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. In R. McPhee & P. Tompkins (Eds.), *Organizational communication : traditional themes and new directions* (pp. 179–210). Beverly Hills: Sage Publications. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/organizational-communication->

traditional-themes-and-new-directions/oclc/40513502

Phua, J., Ayree, S., & Putti, J. (1990). Communication Relationship Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Studies*, 15(1), 44–52.

Pinilla, A. (1972). *Relaciones Humanas y Laborales en la Empresa*. Barcelona : Editores técnicos asociados. Retrieved from [https://books.google.com.ar/books?id=rxSYNzkP73UC&printsec=frontcover&dq=Pinilla,+A.+\(1972\).+Relaciones+humanas+y+laborales+en+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiws5KTxaTdAhUCg5AKHVztB7oQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Pinilla%2C+A.\(1972\).Relaciones hum](https://books.google.com.ar/books?id=rxSYNzkP73UC&printsec=frontcover&dq=Pinilla,+A.+(1972).+Relaciones+humanas+y+laborales+en+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiws5KTxaTdAhUCg5AKHVztB7oQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Pinilla%2C+A.(1972).Relaciones+hum)

Postmes, T. (2003). A Social Identity Approach to Communication in Organizations. In A. Haslam, D. Van Knippenberg, M. J. Platow, & N. Ellemers (Eds.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (pp. 81–98). Nueva York: Psychology Press. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=K4FIAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=social+identity+at+work+developing+theory+for+organizational+practice+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwidnrqdrYLdAhXCk1kKHaaLDpIQ6AEIJzAA#v=onepage&q=social identity at work dev](https://books.google.com.pe/books?id=K4FIAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=social+identity+at+work+developing+theory+for+organizational+practice+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwidnrqdrYLdAhXCk1kKHaaLDpIQ6AEIJzAA#v=onepage&q=social+identity+at+work+dev)

Pounder, D. (1999). Teacher Teams: Exploring Job Characteristics and Work-Related Outcomes of Work Group Enhancement. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 317–348. <https://doi.org/10.1177/0013161X99353002>

Pratt, M. (1998a). To Be or Not to Be?: Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, (August), 171–209. <https://doi.org/10.4135/9781452231495>

Pratt, M. (1998b). To Be or Not to Be?: Central Questions in Organizational Identification.

- Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, (August), 171–209.
<https://doi.org/10.4135/9781452231495>
- Pratt, M. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456.
<https://doi.org/10.2307/2667106>
- Proverbios. (n.d.-a). La Santa Biblia. In *Reina Valera 1960*.
- Proverbios. (n.d.-b). La Santa Biblia. In *Reina Valera 1960* (p. 10:19).
- Putti, J., Aryee, S., & Phua, J. (1990). Communication Relationship Satisfaction and Organizational Commitment. *National University of Singapore*, 15(1), 44–52.
- Ramirez, D., & Napa, R. (2015). *Diagnóstico en la comunicación interna en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de nuevo Chimbote en el año 2014*. Universidad Nacional Del Santa.
- Ramírez, P., & Muggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería Universitaria*. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2015.07.004>
- Ramos, G. E., & Triana, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII(34), 309–314. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
- Ramos, V. (2015). *Relaciones sociales en el trabajo y satisfacción laboral*. UNIVERSIDAD CASA GRANDE.
- Reich, T., & Herscovis, S. (2014). Interpersonal relationships at work. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization.*, (January 2011), 223–248.
<https://doi.org/10.1037/12171-006>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rivas, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 11–32.
- Rivera, A., Rojas, R., Ramírez, F., & Álvarez, T. (2005). La Comunicación Como Herramienta De Gestión Organizacional. *Negotium*, 2, 48. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación (Vol. 1). México.
- Rogers, E. M. (1999). Anatomy of the two subdisciplines of communication study. *Human Communication Research*, 25(4), 618–631. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1999.tb00465.x>
- Romanos. (n.d.). La Santa Biblia. In *Reina Valera 1960*.
- Romero, J. (1999). Cooperativismo y participación en Andalucía. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (31), 113–148.
- Rotter, J. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35(4), 651–655. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1967.tb01454.x>
- Sabo, D., Barnes, K., & Hoy, W. (1996). Organizational health and decision participation: An empirical analysis of healthy interpersonal dynamics and teacher participation. In *Journal of School Leadership* (Vol. 6, pp. 577–599). USA: Technomic Publishing Company. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=cE6FCwAAQBAJ&pg=PA576&lpg=PA576&dq=%60%60Organizational+health+and+decisions+participation:+an+empirical+analysis+of+healthy+interpersonal+dynamics+and+teacher+participation&source=bl&ots=ID-y9DrecW&sig=e0MYxxVI3_OKFCL

- Salvador, M., De la Fuente, M., & Álvarez, J. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*, 2(3), 275–288. Retrieved from www.ejep.es
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/psicologia-de-la-educacion/oclc/51479831>
- Sass, J. S., & Canary, D. J. (1991). Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence. *Western Journal of Speech Communication*, 55(3), 275–293. <https://doi.org/10.1080/10570319109374385>
- Scandroglio, B., Martínez, J. S. L., & Sebastián, M. C. S. J. (2008). La Teoría de la Identidad Social: Una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1), 80–89.
- Schrodt, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication Studies*. <https://doi.org/10.1080/10510970209388584>
- Scott, C. R., Connaughton, S., Diaz, H., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., ... Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400–435. <https://doi.org/10.1177/0893318999123002>
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- Servat, B. (2005). *Participación, comunicación y motivación del profesorado*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/participacion-comunicacion-y-motivacion-del->

profesorado/oclc/71262042

- Shamir, B., & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(1), 115–123. <https://doi.org/10.1348/096317904322915946>
- Shotter, J. (1984). *Social accountability and selfhood*. B. Blackwell. Retrieved from https://books.google.com.pe/books/about/Social_Accountability_and_Selfhood.html?id=0nN6QgAACAAJ&redir_esc=y
- Silveira, M. (2015). *El arte de las relaciones personales* (Alba). Madrid, España. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=yCmJBgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Simon, H. (1976). *Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organization*. (3rd ed.). New York: Free Press. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/administrative-behavior-a-study-of-decision-making-processes-in-administrative-organization/oclc/299968141>
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457–464. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001>
- Smidts, A., Pruyn, A., & Van, R. . (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Management*, 44(5), 1051–1062.
- Smidts, A., Riel, V., Cees, B. ., & Pruyn, A. T. H. (2000). *The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification*. *Academy of Management Journal* (Vol. 44).

<https://doi.org/10.1053/j.gastro.2016.01.036>

Soria, V. (2004). *Relaciones humanas* (2a ed.). México: Limusa. Retrieved from [http://www.worldcat.org/title/relaciones-](http://www.worldcat.org/title/relaciones-humanas/oclc/906885237?referer=di&ht=edition)

[humanas/oclc/906885237?referer=di&ht=edition](http://www.worldcat.org/title/relaciones-humanas/oclc/906885237?referer=di&ht=edition)

Stoner, J. A. F. (1997). *Management*. New Jersey: Prentice Hall. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/management/oclc/758146044>

Stürmer, S., Simon, B., & Loewy, M. (2008). Intraorganizational respect and organizational participation: The mediating role of collective identity. *Group Processes and Intergroup Relations*, *11*(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/1368430207084842>

Tajfel, H., & Turner, J. (2004). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. (Psychology). New York. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/record/2004-13697-016>

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33–47). Monterey Calif.: Brooks/Cole. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(05\)37005-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(05)37005-5)

Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., p. 429). Chicago: Nelson-Hall Publishers. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/psychology-of-intergroup-relations/oclc/11784490>

Tan, H., & Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *143*(1), 45–66. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.45-66>

Taştan, S. B., & Güçel, C. (2014). Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational

Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 862–871. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.095>

Tezanos, J. (1987). *La Democratización del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema. Retrieved from <https://www.casadellibro.com/libro-democratizacion-del-trabajo-la/9788486497033/171917>

Tompkins, P. K., & Cheney, G. (1983). Account analysis of organizations: Decision making and identification. In L. Putnam & M. E. Pacanowsky (Eds.), *Communication and organizations, an interpretive approach* (pp. 126–146). Sage Publications. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=aj9HAAAAMAAJ&q=Communication+and+organization:+An+interpretive+approach&dq=Communication+and+organization:+An+interpretive+approach&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiKrN_a_oTdAhWir1kKHcN5C3gQ6AEIJzAA

Topa, G., & Morales, F. (2006). Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales Introducción. *Anales de Psicología*, 22(2), 234–242. Retrieved from <http://www.redidbw.de/db/ebSCO.php/search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2007-00137-008&site=ehost-live%5Cngtopa@psi.uned.es>

Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Atılım Üniversitesi İstanbul.

Trechera, J. L. (2004). Saber motivar: ¿el palo o la zanahoria? Retrieved August 30, 2018, from <https://www.monografias.com/trabajos28/saber-motivar/saber-motivar.shtml>

Tschannen, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational*

- Administration*, 39(4), 308–331. Retrieved from <http://search.proquest.com.dax.lib.unf.edu/docview/220459933?accountid=14690&title=Collaboration+and+the+need+for+trust#.UBQ9dnQIAAE.mendeley>
- Tüzün, İ., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011–1027. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/179171>
- Tyler, T. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity based perspective. In R. Sutton & B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 201–246). Greenwich: JAI Press. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=i4ougEACAAJ&dq=Research+in+organizational+behavior+Vol.+21&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiCmcGM3I3dAhUOwlkKHYYMBysQ6AEIKTAA>
- Tyler, T. (2010). *Why people cooperate : the role of social motivations*. Princeton University Press. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=bRY8GD4JUTgC&printsec=frontcover&dq=Why+people+cooperate:+The+role+of+social+motivations.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjToPXcw4zdAhUCyFkKHbU1A38Q6AEIJjAA#v=onepage&q=Why people cooperate%3A The role of social mo](https://books.google.com.pe/books?id=bRY8GD4JUTgC&printsec=frontcover&dq=Why+people+cooperate:+The+role+of+social+motivations.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjToPXcw4zdAhUCyFkKHbU1A38Q6AEIJjAA#v=onepage&q=Why%20people%20cooperate%3A%20The%20role%20of%20social%20motivations)
- Tyler, T., & Blader, S. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. Essays in social psychology*. Psychology Press. <https://doi.org/10.1026//0932-4089.45.4.212>
- Tyler, T., & Blader, S. (2001). Identity and Cooperative Behavior in Groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 207–226. <https://doi.org/10.1177/1368430201004003003>
- Tyler, T., Degoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding Why the Justice of Group

- Procedures Matters: A Test of the Psychological Dynamics of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 913–930. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.913>
- Valle, M. (2004). Comunicación y Relaciones de Trabajo. Retrieved August 27, 2018, from <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/287/544>
- Van Dick, R. (2001). Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3, 265–283. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=450952
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 171–204). Chichester, UK: Wiley.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among schoolteachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(October), 29–149. <https://doi.org/10.1080/13594320143000889>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 171–191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>
- Velásco, J. L. (2000). *La participación de los profesores en la gestión de calidad*. BARAÑAIN: S.A. EUNSA. EDICIONES UNIVERSIDAD DE NAVARRA. Retrieved from <https://www.casadellibro.com/libro-la-participacion-de-los-profesores-en-la-gestion-de-calidad/9788431317652/715296>
- Wagner, U., & Ward, P. (1993). Variation of out-group presence and evaluation of the in-

- group. *British Journal of Social Psychology*, 32(3), 241–251.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1993.tb00998.x>
- Wall, B. (2000a). *Las Relaciones humanas en el trabajo : consejos prácticos para crear un entono laboar gradable*. Ediciones Oniro. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books/about/Las_Relaciones_humanas_en_el_trabajo.html?id=UqZVPQAACAAJ&source=kp_cover&redir_esc=y
- Wall, B. (2000b). *Las Relaciones humanas en el trabajo: consejos prácticos para crear un entono laboral agradable*. CONEICC. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books/about/Las_Relaciones_humanas_en_el_trabajo.html?id=UqZVPQAACAAJ&source=kp_cover&redir_esc=y
- Whetten, D., & Albert, S. (1985). Organizational Identity. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behaviour : an annual series of analytical essays and critical reviews*. (p. 408). JAI Press. Retrieved from
https://books.google.com.pe/books?id=RrupOAAACAAJ&dq=Research+in+organizational+behavior.+An+annual+series+of+analytical+essays+and+critical+reviews+1985&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj90ZfEyIrfAhUwzlkKHZ-hB_UQ6AEIKjAA
- Wiio, O. A., Goldhaber, G. M., & Yates, M. P. (1980). Organizational Communication Research: Time for Reflection? *Annals of the International Communication Association*, 4(1), 83–97. <https://doi.org/10.1080/23808985.1980.11923796>
- Wrightsman, L., & Wuescher, L. (1974). *Assumptions about human nature: a social-psychological approach*. Monterey, California: Brooks/Cole Pub. Co. Retrieved from
<http://www.worldcat.org/title/assumptions-about-human-nature-a-social-psychological-approach/oclc/1075184>
- Xifra, J. (2000). *Teories i models de les relacions públiques* (1a ed.). Edic. 3 i 4, Valencia.

- Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/teories-i-models-de-les-relacions-publicues/oclc/43716345>
- Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confabilidad en las Relaciones Interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos XXXII, N° 1*, 77–90.
- Yepes, F. (1992). *El desarrollo humano y el éxito de las organizaciones*. Cali: Fes. Retrieved from <http://www.worldcat.org/title/desarrollo-humano-y-el-exito-de-las-organizaciones/oclc/778209528>
- Yetim, A. (2010). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*. Universidad de Gazi. Retrieved from https://scholar.google.com.tr/citations?user=Wuy-pxwAAAAJ&hl=tr#d=gs_md_cita-d&p=&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Dtr%26user%3DWuy-pxwAAAAJ%26citation_for_view%3DWuy-pxwAAAAJ%3AULOm3_A8WrAC%26tzom%3D300
- Yildiz, K. (2013a). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(1)*, 264–272. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc10&NEWS=N&AN=2013-17380-013>
- Yildiz, K. (2013b). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(1)*, 264–272. Retrieved from www.edam.com.tr/estp
- Zand, D. (1972). Trust and Managerial Problem Solving. *Sage Publications, Inc, 17(2)*, 229–239. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2393957>

ANEXOS

Anexo 1:
Validación por Juicio de Expertos

Variable Independiente Relaciones Interpersonales (RI)

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "*Cuestionario de relaciones Interpersonales*".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 5 Fecha actual: 26 - 6 - 18

Nombres y apellidos del Juez: Theluz B. Mirolo

Institución donde labora: Universidad Adventista del Plata

Años de experiencia profesional o científica: 14


Firma y Sello
DNI: 26 858721

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir el grado de **Relaciones Interpersonales** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Demisto del constructor ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relación con los compañeros										
1	Confío en mi compañero de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
2	Mis compañeros de trabajo se llevan bien con todos.	✓		✓		✓		✓		
3	Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relación con el coordinador académico										
4	Confío en mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
5	Mi coordinador académico es honesto conmigo.	✓		✓		✓		✓		
6	Mi coordinador académico me escucha.	✓		✓		✓		✓		
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
8	Puedo decirle a mi coordinador académico cuando las cosas están mal.	✓		✓		✓		✓		
9	Mi coordinador académico me elogia por un buen trabajo.	✓		✓		✓		✓		
10	Mi coordinador académico es amigable con los docentes.	✓		✓		✓		✓		
11	Mi coordinador académico entiende mis necesidades en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
12	Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Relación con el director										
13	Coyfío en el director.									
14	El director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse con los docentes.									
15	Mi relación con el director es satisfactoria.									
DIMENSIÓN 4: Relación general con la institución										
16	Mi institución anima a la diversidad de opiniones.									
17	Participo en la toma de decisiones de mi institución.									
18	Influyo en las actividades de mi nivel.									
19	Participo en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.									

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

³En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "*Cuestionario de relaciones interpersonales*".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: _____

Nombres y apellidos del Juez: WALTER LISANORZ MELD

Institución donde labora: UNIVERS. DHO. BAQUELLER DEL PERU

Años de experiencia profesional o científica: 14



Firma y Sello
DNI: 26951573

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir el grado de **Relaciones Interpersonales** de docentes en inscripciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Cometas ³		Dominio del constructor ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relación con los compañeros										
1	Confío en mi compañero de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
2	Mis compañeros de trabajo se llevan bien con todos.	✓		✓		✓		✓		
3	MI relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relación con el coordinador académico										
4	Confío en mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
5	Mi coordinador académico es honesto conmigo.	✓		✓		✓		✓		
6	Mi coordinador académico me escucha.	✓		✓		✓		✓		
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
8	Puedo decirle a mi coordinador académico cuando las cosas están mal.	✓		✓		✓		✓		
9	Mi coordinador académico me elogio por un buen trabajo.	✓		✓		✓		✓		
10	Mi coordinador académico es amigable con los docentes.	✓		✓		✓		✓		
11	Mi coordinador académico entiende mis necesidades en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
12	MI relación con mi coordinador académico es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Relación con el director										
13	Confío en el director.									
14	El director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse con los docentes.									
15	MI relación con el director es satisfactoria.									
DIMENSIÓN 4: Relación general con la institución										
16	MI institución anima a la diversidad de opiniones.									
17	Participo en la toma de decisiones de mi institución.									
18	Influyo en las actividades de mi nivel.									
19	Participo en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.									

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

³En el ítem todas las palabras son verbales para nuestro contexto.

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: *"Cuestionario de relaciones interpersonales"*.

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 26/07/2018

Nombres y apellidos del Juez: JUAN GABRIEL DREICAN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD ADVENTISTA DEL PLATA

Años de experiencia profesional o científica: 14 AÑOS



Firma y Sello

DNI: 38582417

DIMENSIÓN 3: Relación con el director										
13	Confío en el director.									
14	El director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse con los docentes. (Percibí.)									¿cuál sería el nivel de satisfacción?
15	Mi relación con el director es satisfactoria.									
DIMENSIÓN 4: Relación general con la institución										
16	Mi institución anima a la diversidad de opiniones.									
17	Participo en la toma de decisiones de mi institución.									
18	Influyo en las actividades de mi nivel.									
19	Participo en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.									

SUGERIR 'FALCÓN' EN VEZ DE 'AMOR'.

PREPARAR GUION DE ANUNCIO PARA EL COMERCIO.

(La institución anima a la diversidad de opiniones. Participación que me permiten expresar opiniones.)

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales). (La barra de decisiones)

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

¹Se encasilla sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones: EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, SÍ.....

Sugerencias:.....

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "Cuestionario de relaciones interpersonales".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 1 Fecha actual: 04/05/18
Nombres y apellidos del Juez: VICTOR MIGUEL VALDEZ ORCIBLA
Institución donde labora: USMP
Años de experiencia profesional o científica: 20


Firma y Sello
DNI: 06051016

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir el grado de **Relaciones Interpersonales** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	Claridad ^a		Congruencia ^b		Contexto ^c		Dominio del constructor ^d		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relación con los compañeros										
1	Cambio en mi compañero de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
2	Mis compañeros de trabajo se llevan bien con todos.	✓		✓		✓		✓		
3	Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relación con el coordinador académico										
4	Cambio en mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
5	Mi coordinador académico es cercano conmigo.	✓		✓		✓		✓		
6	Mi coordinador académico me escucha.	✓		✓		✓		✓		
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
8	Puedo decirle a mi coordinador académico cuando las cosas están mal.	✓		✓		✓		✓		
9	Mi coordinador académico me elogia por un buen trabajo.	✓		✓		✓		✓		
10	Mi coordinador académico es amigable con los docentes.	✓		✓		✓		✓		
11	Mi coordinador académico entiende mis necesidades en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
12	Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Relación con el director										
13	Confío en el director.									
14	El director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse con los docentes.									
15	MI relación con el director es satisfactoria.									
DIMENSIÓN 4: Relación general con la institución										
16	MI institución anima a la diversidad de opiniones.									
17	Participo en la toma de decisiones de mi institución.									
18	Influyo en las actividades de mi nivel.									
19	Participo en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.									

³Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

⁴El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

⁵En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁶El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "Cuestionario de relaciones interpersonales".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3 Fecha actual: 14-05-18
Nombres y apellidos del Juez: Nomias Saboya Ríos
Institución donde labora: UPEU
Años de experiencia profesional o científica: 10 años


Firma y Sello
DNI: 42001821

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir el grado de **Relaciones Interpersonales** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumple con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relación con los compañeros										
1	Confío en mi compañero de trabajo.	X		X		X		X		
2	Mis compañeros de trabajo se llevan bien con todos.	X		X		X		X		
3	MI relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relación con el coordinador académico (EP)										
4	Confío en mi coordinador académico.	X		X		X		X		
5	Mi coordinador académico es honesto conmigo.	X		X		X		X		
6	Mi coordinador académico me escucha.	X		X		X		X		
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.	X		X		X		X		
8	Puedo decirle a mi coordinador académico cuando las cosas están mal. <i>placido factor me sugieren</i> <i>lo considero que las</i>	X		X		X		X		
9	Mi coordinador académico me elogia por un buen trabajo.	X		X		X		X		
10	Mi coordinador académico es amigable con los docentes.	X		X		X		X		
11	Mi coordinador académico atiende mis necesidades en el trabajo.	X		X		X		X		
12	Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.	X		X		X		X		

✓ cuando malijo en buen trabajo
✓ con todo mas limpio y con reglas

pedidos que en momento de falta

DIMENSIÓN 3: Relación con el director EP										
13	Convivo en el director.									
14	El director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse con los docentes.									
15	Mi relación con el director es satisfactoria.									
DIMENSIÓN 4: Relación general con la institución										
16	Mi institución inspira a la diversidad de opiniones.									
17	Participo en la toma de decisiones de mi institución.									
18	Influyo en las actividades de mi nivel.									
19	Participo en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.									

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²En el ítem todas las palabras son usuales para maestro constructo.

³El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Se consideran que no debe ser
ya que es una variable muy amplia
y amplía amplía más
el estudio (Valor!)

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el grado de las **RELACIONES INTERPERSONALES**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: *"Cuestionario de relaciones interpersonales"*.

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 6 Fecha actual: 4 dic 2018
Nombres y apellidos del Juez: White, Michael Thomas
Institución donde labora: UPeU - DGI
Años de experiencia profesional o científica: 2.5


Firma y Sello

DNI:
CE 001459093

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir el grado de **Relaciones Interpersonales** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) - (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde que no se pueden marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Relación con los compañeros										
1	Confío en mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
2	Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		
3	Con frecuencia, percibo que mis compañeros de trabajo se llevan bien (con todos).									En vez de "con todos" sugiero "entre sí" y "entrevista"
DIMENSIÓN 2: Relación con el coordinador académico										
4	Confío en el coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
5	Percibo que mi coordinador académico es honesto conmigo.	✓		✓		✓		✓		
6	Mi coordinador académico me escucha.	✓		✓		✓		✓		
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.	✓		✓		✓		✓		
8	Puedo manifestarle mi inquietud al coordinador académico cuando considero que las cosas están mal.	✓		✓		✓		✓		
9	Mi coordinador académico me elogia cuando realizo un buen trabajo.	✓		✓		✓		✓		
10	Mi coordinador académico es amigable conmigo.	✓		✓		✓		✓		
11	Mi coordinador académico resuelve mis necesidades en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		mi coo. acca. me trata como amigo
12	Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Relación con el director										
13	Confío en el director.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tal vez debería que el director toma en cuenta sus esfuerzos...
14	Perdona que el director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse conmigo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	MI relación con el director es satisfactoria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: Relación general con la Institución										
16	MI Institución favorece a la diversidad de opiniones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Más lo que que el colegio, pero cuando
17	MI Institución genera espacios de participación que me permiten aportar en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	tal vez como un profesor que ser mis logros.
18	Influyo en los actividades de mi nivel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Tengo parte en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

³En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

* Nota Cuando aparto en la toma de decisiones, mis ideas ~~deben~~ pueden cambiar procesos en mi área

Variable Identificación organizacional (IO)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir la **IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: **"Cuestionario de identificación organizacional"**.

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 5 Fecha actual: 26-6-18

Nombres y apellidos del Juez: Thelma O. Miró

Institución donde labora: Universidad Alameda del Plata

Años de experiencia profesional o científica: 14


Firma y Sello
DNI: 26 85 P 721

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumple con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva										
1	A menudo me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".	✓		✓		✓		✓		
2	Intento tomar decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otros en nuestro campo.	✓		✓		✓		✓		En lugar de campo, sería institución.
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis problemas.	✓		✓		✓		✓		
5	Tengo mucho en común con los demás empleados de (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
6	Tengo dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	✓		✓		✓		✓		
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	✓		✓		✓		✓		
8	Describo a (nombre de la institución) como una gran "familia" en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.	✓		✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa										
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual										
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	En general, las personas empleadas por (nombre de la institución) trabajan por los mismos objetivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo y más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitosa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Realmente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva										
17	Me enorgullece ser un empleado de (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Estoy contento de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Me irrita cuando algo a otros afuera critica a (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Tengo sentimientos cálidos hacia (nombre de la institución) como un lugar para trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera con (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de lo que soy.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Me siento muy poco leal a (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

En lugar de personas, decirlos en sus específicos, personas, instituciones
 España (en referencia a ser una institución u organización) y en lugar de personas, instituciones

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).
³El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

⁴Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.
⁵En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones: *No se encuentran palabras difíciles, pero en algunas
casos pueden ser más específicas.*

Sugerencias: *En cada ítem.*

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI () NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la **IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: **"Cuestionario de Identificación organizacional"**.

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: _____ Fecha actual: _____

Nombres y apellidos del juez: WALTER LIBRANERO MORA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL PERÚ

Años de experiencia profesional o científica: 14



Firma y Sello

ONI: 24951573

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva										
1	A menudo me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".	X		X		X		X		
2	Intento tomar decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).	✓		X		X		X		
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otros en nuestro campo.	X		X		X		X		
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis problemas.	X		X		X		X		
5	Tengo mucho en común con los demás empleados de (nombre de la institución).	X		X		X		X		
6	Tengo dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	X		X		X		X		
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	X		X		X		X		
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.	X		X		X		X		
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).	X		X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa											
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.	>								>	
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.	>								>	¿CÓMO PUEDO SER MÁS PRODUCTIVO APRENDIENDO POR ENCARGO Y CUMPLIR MI CARGO?
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual											
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.	>								>	
13	En general, las personas empleadas por (nombre de la institución) trabajan por las mismas objetivos.	>								>	
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo y más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitoso.	>								>	
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).	>								>	
16	Realmente me preocupa por el destino de (nombre de la institución).	>								>	
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva											
17	Me enorgullece ser un empleado de (nombre de la institución).	>								>	
18	Estoy contento de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.	>								>	
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para trabajar.	>								>	
20	Me irrita cuando oigo a otros afuera criticar a (nombre de la institución).	>								>	
21	Tengo sentimientos cálidos hacia (nombre de la institución) como un lugar para trabajar.	>								>	
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera con (nombre de la institución).	>								>	¿A QUÉ LE DEDICARÍA MÁS TIEMPO EN SU TIEMPO LIBRE?
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.	>								>	¿CÓMO PUEDO SER MÁS PRODUCTIVO APRENDIENDO POR ENCARGO Y CUMPLIR MI CARGO?
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de lo que soy.	>								>	
25	Me siento muy poco leal a (nombre de la institución).	>								>	

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

³El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

- 2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

- 3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (x)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

- 4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (x)

Observaciones: De forma clara el contenido, hay palabras que no (con)son evidentes
todas sus ideas claras por lo tanto se debe de eliminar en algunas ítems

Sugerencias:.....

- 5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

- 6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI (x) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir la **IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "Cuestionario de identificación organizacional".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 1 Fecha actual: 04/05/18
Nombres y apellidos del juez: VICTOR MIGUEL VALDEZ ORRIGOS
Institución donde labora: USMP
Años de experiencia profesional o científica: 20.



Firma y Sello

DNI: 06051016

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Items	Claridad ^a		Congruencia ^a		Contexto ^a		Definito del constructo ^a		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva										
1	A menudo me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".	✓		✓		✓		✓		
2	Intento tomar decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otros en nuestro campo.	✓		✓		✓		✓		
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis problemas.	✓		✓		✓		✓		
5	Tengo mucha en común con los demás empleados de (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
6	Tengo dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	✓		✓		✓		✓		
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	✓		✓		✓		✓		
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.	✓		✓		✓		✓		
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa									
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.								
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.								
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual									
12	Probablemente continuaré trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitará el dinero.								
13	En general, las personas empleadas por (nombre de la institución) trabajan por las mismas razones.								
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo y más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitoso.								
15	Comentaría a otros a cerca de las proyectos en las que está trabajando (nombre de la institución).								
16	Realmente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).								
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva									
17	Me enorgullece ser un empleado de (nombre de la institución).								
18	Estoy contento de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.								
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para trabajar.								
20	Me irrito cuando oigo a otras afuera criticar a (nombre de la institución).								
21	Tengo sentimientos cálidos hacia (nombre de la institución) como un lugar para trabajar.								
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera con (nombre de la institución).								
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.								
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de lo que soy.								
25	Me siento muy poco leal a (nombre de la institución).								

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

³El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumpla con lo requerido. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Denominio del constructor ⁴		Sugerencias	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva											
1	A menudo me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".		X	X		X		X			Depto. amueho
2	Intento tomar decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).		X	X		X		X			Depto. amueho
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otros en nuestro campo.		X		X		X		X		Redactor en persona
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis problemas.	X		X		X		X			
5	Tengo mucho en común con los demás empleados de (nombre de la institución).	X		X		X		X			
6	Tengo dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	X		X		X		X			
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	X		X		X		X			
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" en lo que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.		X		X		X		X		
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).		X		X		X		X		Depto. amueho

→ Colean la Forstmann

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa									
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.								
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.								
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual									
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.								
13	En general, las personas empleadas por (nombre de la institución) trabajan por los mismos objetivos.								
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo y más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitoso.								
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).								
16	Realmente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).								
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva									
17	Me enorgullece ser un empleado de (nombre de la institución).								
18	Estoy contento de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.								
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para trabajar.								
20	Me iría cuando oiga a otros afuera criticar a (nombre de la institución).								
21	Tengo sentimientos cálidos hacia (nombre de la institución) como un lugar para trabajar.								
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera con (nombre de la institución).								
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.								
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de lo que soy.								
25	Me siento muy pequeño ^{pequeño} leal a (nombre de la institución).								

Ampliar la muestra con más ítems

³El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).
⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específicas del constructo (bloques).

Debes

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir la IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: "Cuestionario de identificación organizacional".

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2 Fecha actual: 4/MAYO/2010
Nombres y apellidos del juez: WENDY DOMENACK BRACAMONTE
Institución donde labora: UNIVERSIDAD DE LIMA
Años de experiencia profesional o científica: MÁS DE 15 AÑOS

Firma y Sello

DNI: 10803513

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X) o con un (✓) o escriba con claridad en la opción que cumple con lo respectivo. Recuerde no se puede marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Constancia ³		Dominio del constructor ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva										
1	A menudo me describo a mí mismo entre los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".	X		X		X		X		
2	Intento tomar decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).	X		X		X		X		
3	Mostramos en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otros en nuestro campo.	X		X		X		X		
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis problemas.	X		X		X		X		
5	Tengo mucho en común con los demás empleados de (nombre de la institución).	X		X		X		X		
6	Tengo dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	X		X		X		X		
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	X		X		X		X		
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.	X		X		X		X		
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).	X		X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa									
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.	X	X	X	X	X	X	X	X
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.	X	X	X	X	X	X	X	X
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual									
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.	X	X	X	X	X	X	X	X
13	En general, las personas empleadas por (nombre de la institución) trabajan por los mismos objetivos.	X	X	X	X	X	X	X	X
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo y más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitoso.	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X
16	Recientemente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva									
17	Mé encantaría ser un empleado de (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X
18	Estoy contento de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.	X	X	X	X	X	X	X	X
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para trabajar.	X	X	X	X	X	X	X	X
20	Mé irrito cuando oigo a otras afuera criticar a (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X
21	Tengo sentimientos cálidos hacia (nombre de la institución) como un lugar para trabajar.	X	X	X	X	X	X	X	X
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi carrera con (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.	X	X	X	X	X	X	X	X
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de lo que soy.	X	X	X	X	X	X	X	X
25	Mé siento muy poco leal a (nombre de la institución).	X	X	X	X	X	X	X	X

¹Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²En el ítem todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

³El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).

⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI () NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la **IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL**, el mismo será aplicado a docentes de 2 instituciones educativas, particular y estatal de Lima, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: **"Cuestionario de identificación organizacional"**.

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 6 Fecha actual: 4 dic 2018
Nombres y apellidos del Juez: White, Michael Thomas
Institución donde labora: UPeU - OGI
Años de experiencia profesional o científica: 2.5

Michael J. White

Firma y Sello

DNI:
CE 001459093

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTO)**

INSTRUCCIONES

Esta encuesta está diseñada con el propósito medir la **Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas. Marque con una (X), (✓) o escriba con claridad en la opción que cumple con lo requerido. Recuerde que no se pueden marcar dos opciones.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Identificación cognitiva										
1	Me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".	✓		✓		✓		✓		
2	Tomo decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otras instituciones educativas.	✓		✓		✓		✓		
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis propios problemas.	✓		✓		✓		✓		
5	Tengo mucho en común con los demás docentes de (nombre de la institución).	✓		✓		✓		✓		
6	Encuentro dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.	✓		✓		✓		✓		
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.	✓		✓		✓		✓		
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" (en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia).	✓		✓		✓		✓		¿Ya frase no es "en la cual"?
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).	✓		✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 2: Identificación evaluativa									
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 3: Identificación conductual									
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	En general, los docentes de la (nombre de la institución) trabajan por los mismos objetivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo más allá del que normalmente se espera, para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitosa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Realmente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4: Identificación afectiva									
17	Estoy orgulloso de ser un empleado de (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Estoy satisfecho de haber elegido trabajar para (nombre de la institución) en lugar de otra institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para la cual trabajar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Me molesta cuando oigo a otros fuera de (nombre de institución) criticar a la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Tengo cálidos sentimientos hacia (nombre de la institución) como un lugar de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi vida profesional con (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Mi asociación con (nombre de la institución) es sólo una pequeña parte de quien soy.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Me siento muy leal a (nombre de la institución).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Podría ser "Comento" como el de los demás en vez de comentar.

tal vez "de trabajar por" en vez *

Podría ser "cariflo"

Invertido (es decir, es negativo)

²El ítem tiene relación con el constructo (Comprensión Oral de Estructuras Gramaticales).
⁴El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

* de "Ser un empleado de" porque algunos son contratos, no empleados

Constancia de Validación

Yo Mg. Michael Thomas White, identificado con N° CE 001459093

de profesión Teólogo, y ejerciendo actualmente como Traductor en el área de la

Dirección General de Investigación de la Universidad Peruana Unión, hago constar que he revisado la traducción e interpretación, con fines de validación de los instrumentos "Organization Communication Relationship (ICA-OCR)" e "Organizational Identification Questionnaire (OIQ)", diseñado por la *International Communication Association* y por el investigador *George Edward Cheney*, respectivamente; y luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Excelente
Congruencia ítem-dimensión			X
Amplitud de contenidos			X
Redacción de los ítems			X
Ortografía			X
Presentación			X

Lima 12 de diciembre de 2018

Michael T. White

Firma del validador



Anexo 2:
Encuesta

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES E IDENTIFICACION ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE

Esta encuesta está diseñada con el propósito de medir la relación entre las variables de estudio **Relaciones Interpersonales y la Identificación Organizacional** de docentes en instituciones educativas.

Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Marque con una (X) su respuesta, Recuerde que no se pueden marcar más de dos opciones.

- > **Edad:**
 - a) Menos de 25 b) De 25 a 35 años c) De 35 a 45 años d) Más de 46
- > **Sexo**
 - a) Femenino b) Masculino
- > **Nivel en que enseña:**
 - a) Inicial b) Primaria c) Secundaria d) Otros
- > **Religión:**
 - a) Católica b) Adventista c) Evangélica d) Otros
- > **Grado académico:**
 - a) Bachiller b) Licenciado c) Magister d) Doctor
- > **Tiempo de servicio**
 -
- > **Considera usted de que las redes sociales como WhatsApp y otros contribuyen en las relaciones interpersonales en el trabajo**
 - a) Sí b) No

RELACIONES INTERPERSONALES

Marque con una (X) su respuesta y recuerde que no se pueden marcar más de dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Confío en mis compañeros de trabajo.					
2	Mi relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria.					
3	Con frecuencia, percibo que mis compañeros de trabajo se llevan bien entre ellos.					
4	Confío en el coordinador académico.					
5	Percibo que mi coordinador académico es honesto conmigo.					
6	Mi coordinador académico me escucha.					
7	Soy libre de estar en desacuerdo con mi coordinador académico.					
8	Puedo manifestarle mi inquietud al coordinador académico cuando considero que las cosas están mal.					
9	Mi coordinador académico me elogia cuando realizo un buen trabajo.					
10	Mi coordinador académico es cortés conmigo.					
11	Mi coordinador académico resuelve mis necesidades en el trabajo.					
12	Mi relación con mi coordinador académico es satisfactoria.					
13	Confío en el director.					
14	Percibo que el director es sincero en sus esfuerzos por comunicarse conmigo.					
15	Mi relación con el director es satisfactoria.					
16	Mi institución favorece a la diversidad de opiniones.					
17	Mi institución genera espacios de participación que me permiten aportar en la toma de decisiones.					
18	Influyo en las actividades de mi nivel educativo					
19	Tengo parte en el cumplimiento de los objetivos de mi institución.					

IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL

Marque con una (X) su respuesta y recuerde que no se pueden marcar más de dos opciones.

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho

+

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me describo a mí mismo ante los demás diciendo "Yo trabajo para" o "Soy de (nombre de la institución)".					
2	Tomo decisiones en el trabajo considerando las consecuencias de mis acciones para (nombre de la institución).					
3	Nosotros en (nombre de la organización) nos diferenciamos de otras instituciones educativas.					
4	En general veo los problemas de (nombre de la institución) como mis propios problemas.					
5	Tengo mucho en común con los demás docentes de (nombre de la institución).					
6	Encuentro dificultad para estar de acuerdo con las políticas de (nombre de la institución) en asuntos importantes relacionados a mí.					
7	Mis valores y los valores de (nombre de la institución) son muy similares.					
8	Describiría a (nombre de la institución) como una gran "familia" en la que la mayoría de los docentes tienen un sentido de pertenencia.					
9	Me resulta fácil identificarme con (nombre de la organización).					
10	La imagen de (nombre de la institución) en la comunidad me representa bien.					
11	El historial de (nombre de la institución) es un ejemplo de lo que las personas dedicadas pueden lograr					
12	Probablemente continuaría trabajando para (nombre de la institución) incluso si no necesitara el dinero.					
13	En general, los docentes de la (nombre de la institución) trabajan por los mismos objetivos.					
14	Estoy dispuesto a poner un gran esfuerzo más allá del que normalmente se espera, para ayudar a (nombre de la institución) a ser exitosa.					

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
15	Comentaría a otros a cerca de los proyectos en los que está trabajando (nombre de la institución).					
16	Realmente me preocupo por el destino de (nombre de la institución).					
17	Estoy orgulloso de ser un trabajador de (nombre de la institución).					
18	Estoy satisfecho de trabajar por (nombre de la institución) en vez de otra institución.					
19	Hablo de (nombre de la institución) a mis amigos como una gran institución para la cual trabajar.					
20	Me molesta cuando oigo a otros fuera de (nombre de institución) criticar a la institución.					
21	Tengo cariño hacia (nombre de la institución) como un lugar de trabajo.					
22	Estaría dispuesto a pasar el resto de mi vida profesional con (nombre de la institución).					
23	Siento que (nombre de la institución) se preocupa por mí.					
24	Me siento identificado con (nombre de la institución)					
25	Me siento muy leal a (nombre de la institución).					

Anexo 3:
Solicitudes de Colegios



Una Institución Abierta

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN



Villa Unión, 11 de febrero de 2019

Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de Guadalupe

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de Guadalupe.

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "Relaciones Interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

Se autoriza aplicar la encuesta a los docentes sin interrumpir las clases



Mg. Luisa E. Gutierrez Zap
DIRECTORA DE FORMACIÓN GENERAL
P.C.N.B. NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE

2-5-2019



Jose Cabrera Aquino
DIRECTOR DE LA EP CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

*Paso a SOA
11/02/2019*

935 676 144

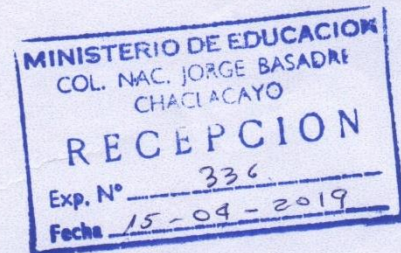
Luisa Gutierrez



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN



Villa Unión, 11 de febrero de 2019

Institución Educativa Jorge Basadre N°1217

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Jorge Basadre**.

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de *"Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima"*.

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.



José Cabrera
Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación

958 498 877
Oliver Zavaleta



Una Institución Avanzada

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 11 de febrero de 2019

Institución Educativa Felipe Santiago Estenos

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir el **Colegio Felipe Santiago Estenos**.

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "Relaciones interpersonales y el nivel de identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.



[Signature]
Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación

I.E.P. FELIPE SANTIAGO ESTENOS
MINEDU - UGEL N° 06 - CHACLACAYO
TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO
15 ABR. 2019 001171
RECEPCIÓN
Exp. N°

11:57



[Signature]
Lic. Maria Teresa Chumimure Calabrera
DIRECTORA



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 10 de diciembre de 2018

Institución Educativa Adventista Miraflores


Estimado Director

Edgardo Mugerza Florian

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión, por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Adventista Miraflores**.

Como parte del cumplimiento del Proyecto de Investigación para obtener el grado de licenciatura en ciencias de la comunicación, se está desarrollando el tema titulado "Las Relaciones interpersonales y su nivel de identificación organizacional en docentes de instituciones educativas de Lima" realizado por las estudiantes **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código 201420479, alumnas del X ciclo en Ciencias de la Comunicación. Solicitamos su apoyo de la manera más respetuosa para dar autorización a la aplicación de encuestas en su institución, garantizando que todo material suministrado por el panel educativo será utilizado para fines educativos con total confidencialidad.

Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestros estudiantes.
Dios lo bendiga.


Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 20 de mayo del 2019

Institución Educativa Adventista Portales del Saber

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Adventista Portales del Saber**

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de *"Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima"*.

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 20 de mayo del 2019

Institución Educativa Adventista España

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Adventista España**

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "*Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima*".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 20 de mayo del 2019

Institución Educativa Edelmira del Pando

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Edelmira del Pando**

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "*Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima*".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

Lic. José Cabrera Aquino

Director de la EP Ciencias de la Comunicación



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 20 de mayo del 2019

Institución Educativa 0051 José Faustino Sánchez Carrión

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa 0051 José Faustino Sánchez Carrión**

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "*Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima*".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Villa Unión, 20 de mayo del 2019

Institución Educativa Adventista Eduardo Forga

Estimado Director

A través de este documento hago presente los saludos de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Peruana Unión (UPeU) por la destacada labor que cumple al dirigir la **Institución Educativa Adventista Eduardo Forga**

Como parte del Proyecto de Investigación para la obtención de la licenciatura en Ciencias de la comunicación, las bachilleres **Becerra Bustamante Sulmi** con código N°201410219 y **Nina Alvis Kersty** con código N° 201420479, egresadas de la UPeU, están desarrollando el estudio de "*Relaciones interpersonales y el nivel de Identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima*".

Con el motivo de llevar a cabo la presente investigación solicitamos su permiso y respaldo para la aplicación de encuestas en su institución durante el mes de mayo del presente año, garantizando que todo material suministrado será utilizado solo para fines educativos y con total confidencialidad. Agradezco su apoyo y gestión en beneficio del reforzamiento académico y profesional de nuestras egresadas.

Dios lo bendiga.

Lic. José Cabrera Aquino
Director de la EP Ciencias de la Comunicación

Anexo 4:
Solicitud de designación del comité dictaminador de proyecto de tesis

MS-06 SOLICITUD DE DESIGNACIÓN DEL COMITÉ DICTAMINADOR DE PROYECTO DE TESIS –
TÍTULO PROFESIONAL

SOLICITUD

Solicito: Designación del Comité Dictaminador de proyecto de tesis

Señores:

Consejo de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Unión
Educ.

Yo Kersty Carol Nina Alvis (nombres y apellidos),
identificado/a con código universitario N° 201420479, de ocupación estudiante del
X ciclo de Comunicación (semestre, facultad, carrera profesional), con domicilio actual en
Libertador San Martín 25 Mayo - Argentina; ante Ud. con el debido respeto expongo:

He concluido el desarrollo del proyecto de tesis titulada "Relaciones Interpersonales
y su nivel de identificación organizacional de tres instituciones educativas",
correspondiente al programa de investigación de: Ciencias de la Comunicación y línea
de investigación Comunicación, arte, cultura y sociedad, con la asesoría del docente
José Calsín Mollepara, razón por la cual solicito la
designación del Comité Dictaminador para que realicen el dictamen respectivo.

Asimismo, adjunto a la presente los documentos siguientes:

1. Informe de conformidad del asesor (DGI-04).
2. Tres ejemplares anillados del proyecto de tesis.

Por lo expuesto:

A Ud. solicito se sirva designar el comité dictaminador a la brevedad posible.

Naña, Lima, 26 de Septiembre de 2018.


(Firma del solicitante)

Anexo 5:
 Dictamen del proyecto de tesis

DGI – 05 DICTAMEN DEL PROYECTO DE TESIS – TITULO PROFESIONAL

DICTAMEN DEL PROYECTO DE TESIS

DE : Comité Dictaminador
 A : Consejo de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación
 ASUNTO : **Dictámen sobre el proyecto de tesis**
 INVESTIGADOR/ES : Becerra Bustamante, Sulmi ; Nina Alvis Kersty
 REFERENCIA : Resolución N° 836-2018/UPeU/FCHE-CF

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN : Ciencias de la Comunicación
 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : Comunicación, arte, cultura y sociedad
 FECHA : 5-12-2018

Unidad académica:	Ciencias de la Comunicación
Título:	Relaciones interpersonales y el nivel de identificación organizacional de docentes en instituciones educativas de Lima, 2018
Autores:	Investigador(es): Becerra Bustamante, Sulmi ; Nina Alvis, Kersty Asesor(es): Lic. José Calsín Molleapaza
Requisito parcial para:	Título profesional
Miembros del Comité:	Lic. José Víctor Cabrera Aquino, Mtra. Nidia Areli Montalvo Cárdenas, Lic. Gaby Edith Chávez Flores
Resultados de la dictamen:	<input checked="" type="radio"/> Aprobado, listo para inscripción. <input type="radio"/> Observado, con modificaciones antes de la inscripción. <input type="radio"/> Desaprobado, es necesario reorganizar el proyecto.
Observaciones:	

 Dictaminador 1
  Dictaminador 2
  Dictaminador 3

V°B° CIEP
 Sello y firma

Anexo 6:
Modificación del Título de la Investigación



Una Institución Adventista

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

RESOLUCIÓN N° 274-2019/UPeU/FCHE-CF

Lima, Ñaña, 22 de abril de 2019

VISTO:

El expediente de las bachilleres **SULMI BECERRA BUSTAMANTE**, identificada con Código Universitario N° 201410219 y de **KERSTY CAROL NINA ALVIS**, identificada con Código Universitario N° 201420479, de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de tesis;

Que las bachilleres Sulmi Becerra Bustamante y Kersty Carol Nina Alvis, han solicitado la modificación de la denominación del proyecto de tesis titulado: "*Relaciones interpersonales y el nivel de identificación organizacional de docentes en instituciones educativas públicas y privadas de Lima, 2018*";

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión, celebrada el día 22 de abril de 2019, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la modificación de la denominación del proyecto de tesis que dice "*Relaciones interpersonales y el nivel de identificación organizacional de docentes en instituciones educativas públicas y privadas de Lima, 2018*", por el de: "*Relaciones interpersonales y su nivel de identificación organizacional de tres Instituciones Educativas*", en el registro respectivo y disponer que con la orientación de su ASESOR el **Lic. José Calsin Molleapaza**, sea desarrollado y ejecutado el proyecto de tesis por las bachilleres Sulmi Becerra Bustamante y Kersty Carol Nina Alvis, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Moisés Díaz Pinedo
DECANO



Melva Hernández García
SECRETARIA ACADÉMICA

Villa Unión - Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho - Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6339 Casilla 3564 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: universidadperuanaunion@upeu.edu.pe