



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los
docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador,
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. AYORA GONZÁLEZ, María Luisa (ORCID: 0000-0001-5932-5983)

ASESOR:

Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por ser el creador de todas las cosas, por haberme dado la vida, la fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A mis hijos, por ser el motor de mi esfuerzo constante para convertirme en un ejemplo a seguir.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

María Luisa

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirnos vivir cada día de nuestras vidas cumpliendo nuestras metas profesionales, a la Escuela de Educación Básica Antonio Neumane por abrirnos las puertas y permitirnos realizar la ejecución del proyecto. Y de forma especial a la directora Eva María Pineda Campoverde por su paciencia y generosidad. A la Escuela de Pos Grado Cesar Vallejo mediante el programa de Maestría en Gerencia Educativa que proporciono toda la información teórica y pedagógica por medio de cada uno de sus tutores, quienes con sus conocimientos aportaron significativamente a mi formación profesional.

De corazón muchas gracias

María Luisa

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **AYORA GONZÁLEZ, MARÍA LUISA**, cuyo título es: "**Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018**", Reunido en fecha 10 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:


..... *Aprobada por Unanimidad*

Piura, 10 de Julio de 2019

.....


Dra. León More Esperanza Ida

PRESIDENTE

.....


Dr. Saavedra Olivos Juan José

SECRETARIO

.....


Dr. Calle Peña Edilberto

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

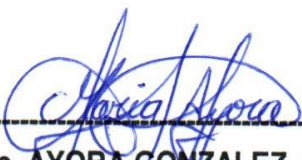
Yo, AYORA GONZÁLEZ, María Luisa, estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César, Vallejo, identificada C.I. 0922730577, con la tesis titulada "Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente.
3. tesis no ha sido auto plagiada es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. La información presentada en los resultados son reales, no han sido parcelados ni duplicados ni copiado y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa representar falsa mentes las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mí acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura. abril 2019



Lic. AYORA GONZALEZ, Maria Luisa

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos:	2
1.3. Teorías relacionadas al tema:	5
1.3.1 Comunicación organizacional.....	5
1.3.2 Las relaciones interpersonales	10
1.4. Formulación del problema:	15
1.5. Justificación del estudio:.....	16
1.6. Hipótesis.....	17
1.6.1. Hipótesis General.....	17
1.6.2. Hipótesis específicas.....	17
1.7. Objetivos	18
1.7.1. Objetivo General:	18
1.7.2. Objetivos Específicos	18
II. MÉTODO:	19
2.1. Diseño de la Investigación.....	19
2.6. Variables:	20
2.6.1. Operacionalización:.....	20
2.7.1. Muestra:	21
1.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
1.2.1. Técnica:.....	21
1.2.2. Instrumentos:	21
1.2.3. Validez:	21

1.2.4. Confiabilidad:	22
1.3. Métodos de análisis de datos:	22
1.4. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS:	23
3.1 Estadística descriptiva:.....	23
3.2 Estadística inferencial:	28
IV. DISCUSIÓN:.....	33
V. CONCLUSIONES:.....	38
VI. RECOMENDACIONES:.....	39
REFERENCIAS:.....	40
ANEXOS	43
Anexo 1. Cuestionario sobre comunicación organizacional	44
Anexo 2. Validación de la estructura	46
Anexo 3. Solicitud a la institución educativa.....	48
Anexo 4. Matriz de consistencia.....	49
Población.....	49
Anexo 5. Base de datos	51
Anexo 6. Matriz de Validación	52
Anexo 7. Matriz de validación del instrumento	55
Anexo 8. Certificado de la institución	56
Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad	57
Anexo 10. Pantallazo de Turnitin.....	58
Anexo 11. Autorización de publicación.....	59
Anexo 12. Autorización de versión final	60

Índice de tablas

Operacionalización de las variables	20
Tabla 1: Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.	23
Tabla 2: Incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.	24
Tabla 3: Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.	25
Tabla 4: Incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.	26
Tabla 5: Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.	27
Tabla N° 6. Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”	28
Tabla N° 7. Incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”	29
Tabla N° 8. Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”	30
Tabla N° 9. Incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”	31
Tabla N° 10. Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”	32

RESUMEN

Luego de realizar un diagnóstico sobre el nivel de relaciones entre el personal que labora en la escuela “Antonio Neumane”, surgió la inquietud de conocer cuál o cuáles son las variables que inciden en ellas; por este motivo, el objetivo general de la presente investigación fue el determinar la incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

La investigación asumió el tipo cuantitativo, con un corte transeccional y un diseño descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 16 docentes de la escuela “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018; es decir, se constituyó en una población muestral. La técnica elegida para el recojo de información fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario, elaborado por la misma investigadora, por lo que se sometió a validez y confiabilidad, antes de su aplicación.

Después de analizar los resultados se pudo arribar a la conclusión que la comunicación organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018, el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,614 y la significancia bilateral es menor que 0,01.

Palabras claves: Comunicación organizacional, relaciones interpersonales, emisión, recepción, actividades laborales.

ABSTRACT

After making a diagnosis about the level of relationships between the staff that works at the "Antonio Neumane" school, the concern arose to know which are the variables that affect them; for this reason, the general objective of the present investigation was to determine the incidence of organizational communication in interpersonal relationships in the teachers of the elementary school "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018.

The investigation assumed the quantitative type, with a transactional cut and a descriptive correlational design. The population and sample consisted of 16 teachers from the "Antonio Neumane" school, El Triunfo, Ecuador, 2018; that is, it was constituted in a sample population. The chosen technique for the collection of information was the survey and its instrument was the questionnaire, prepared by the same researcher, for which it was submitted to validity and reliability, before its application.

After analyzing the results, it was possible to conclude that the organizational communication significantly affects the interpersonal relationships in the teachers of the elementary school "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018, the Pearson correlation coefficient reaches 0.614 and the bilateral significance is less than 0.01.

Keywords: Organizational communication, interpersonal relationships, broadcast, reception, work activities.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel mundial, la comunicación es una necesidad básica y primordial del ser humano, se constituye en el vehículo universal del intercambio entre cualquier persona, permite traducir los pensamientos en actos, de allí la incidencia en el desarrollo integral de la sociedad. Sin embargo, en las instituciones educativas generalmente, las relaciones interpersonales producen ambientes inadecuados para el desempeño de la labor docente; la gerencia en esta institución sólo se limita a girar instrucciones e impartir órdenes, obviando la necesaria retroalimentación que debe tener todo mensaje y ocasionando conflictos laborales entre su personal.

En toda organización el trabajo debe implicar un grado de responsabilidad y el ambiente debe brindar muchas satisfacciones. Un buen entorno laboral da lugar a nexos fuertes respetuosos, tolerantes, solidarios, armoniosos; que no son observables ni palpables pero existen y facilitan la convivencia y el desempeño de todos los miembros que forman la comunidad educativa.

Las relaciones interpersonales según (Vilá, 2014, pág. 31) expone que “Al ser determinadas principalmente por el contexto familiar, vienen deteriorándose cada vez más por el impacto de un cúmulo cada vez mayor de actividades que tienen que desarrollar sus miembros” es decir que el influjo de los medios de comunicación, por este motivo, el período de la educación obligatoria, es el momento clave para asegurar su desarrollo junto con otras competencias básicas.

Por otro lado, según (Contreras, 2014, pág. 49) “La transformación de la comunicación organizacional en el ámbito internacional ha traído consigo que las organizaciones consideren que con ella se consigue enfrentar la globalización y, de esta forma, conseguir un mayor desarrollo organizacional”. Con una comunicación eficaz, la manera de actuar, en el interior y en el exterior de la organización, genera un cambio en la conducta humana, actitudes positivas, acierto en las decisiones, solución de problemas y trabajo en equipo.

Las relaciones interpersonales en el Ecuador es un problema que se acrecienta cada vez más que sufren varias instituciones, se trata de un tipo de conducta que afecta el ambiente laboral. Esto como consecuencia de vivir una realidad laboral con pesimismo, falta de humanidad, compañerismo, individualismo, comunicación acertada, solidaridad, egoísmo, envidias y motivación. Para (Favaro, 2016, pág. 39) “En el Ecuador, la comunicación en las organizaciones se ha convertido en una parte importante para el fortalecimiento y desarrollo institucional” es por ello que las acciones se concentran principalmente en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y articulaciones internos que se proyectan potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea.

En el campo laboral es importante analizar las inquietudes que tienen los trabajadores con la expectativa de la relación psicológica que estos perciben. La interacción de los individuos en el trabajo y su entorno es primordial en la organización, así como colegas o también los que se encuentran en cargos de la administración con diferentes puntos de vista o nivel de conocimiento filosófico o político lo que redundará en su interacción social.

La escuela de educación básica “Antonio Neumane” no escapa a la necesidad de cambio en la perspectiva de mostrarse como una institución organizada y en la que la comunicación entre sus miembros sea una de sus principales fortalezas; a su vez, se ha identificado que el nivel de relaciones interpersonales debe ser fortalecido para asegurar la convivencia armoniosa y el desarrollo de las capacidades de cada uno de los agentes educativos involucrados en la escuela.

1.2. Trabajos previos:

(Serna, 2015, pág. 48), en su tesis “Importancia e influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente”. Universidad Autónoma de Chihuahua. México, esta investigación es de naturaleza mixta, de tipo no experimental, forma descriptiva, con enfoque transaccional, modo bibliográfico y documental. Uso las técnicas bibliográficas, cuestionario y entrevista. Las conclusiones arribadas en este estudio nos da a conocer que: Las relaciones interpersonales dadas entre los docentes casi siempre son buenas, esto significa que, los datos del presente

trabajo científico son mayormente positivos. Consecuentemente se revierten estas actitudes con sus parejas, su familia, con su grupo social, laboral y en todo lugar donde entre en contacto con sus semejantes, lo que podemos explicar que en buenas relaciones personales mejores son su trato con su entorno, el éxito en su trabajo, con su grupo de amistades no existe ningún problema al relacionarse con los demás y viven en un ambiente acogedor y agradable, así como el éxito es en cualquiera de estos planos. Es así que de esta manera se logra un diálogo fluido, ayuda correspondida, mostrando interés uno por su preocupación del otro, lo que es importante también en las relaciones de sus hijos promoviendo un clima favorable que influya en unir los lazos de la familia. Un punto determinante en el bienestar en el trabajo de los docentes nos muestra que si las interacciones personales favorables mejora el nivel de satisfacción laboral contribuyendo a un óptimo desempeño profesional y que sus productos como tal sea de excelencia.

(Gómez, 2014, pág. 45) En su tesis “La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas” cuyos objetivos fueron el mostrar cómo la información es un valor infrautilizado en la mayoría de las empresas e instituciones actuales y que debe situarse al mismo nivel que otros recursos mejor considerados (humanos, tecnológicos, económicos, etc. Investigación cualitativa que recogió información por medio de entrevistas con los protagonistas con directivos empresariales para comprobar si esta información, organizada y tratada profesionalmente, mejora la productividad. Se pudo arribar a las conclusiones de que las instituciones invierten una buena parte de su tiempo y de sus recursos (económicos y humanos) para la obtención de la información, de la misma forma que su proceso y proyección. Por este motivo, la comunicación al interior juega un rol fundamental en la organización y se muestra como un gran recurso patrimonial. La comunicación es el eje que vertebra toda la empresa para que participe y se desarrolle en un alto y competitivo nivel.

A nivel nacional se tiene a (Mesias, 2014, pág. 62), en su tesis “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela Pedro Vicente Maldonado del Cantón de Pujulí, Provincia de Cotopaxi durante el año

lectivo 2011 – 2012”. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. Empleando el método descriptivo, aplicó una encuesta y una entrevista a 85 encuestados, incluyendo a 1 director institucional y 25 maestros/as, concluyendo que ante una inadecuada relación de los integrantes de la comunidad educativa influye en el aprendizaje de los educandos.

Alquinga y Rocío (2013) titulada “Agresividad infantil en las relaciones interpersonales de estudiantes de primer año de educación básica en la Unidad Educativa “Acuarela”, Quito, Parroquia El Condado, barrio Colinas del norte, sector cuatro esquinas durante el año lectivo 2011-2012”. Concluyen con lo siguiente: los infantes que acuden a la violencia son poco comunicativos, tienen inconvenientes para exteriorizar sus ideas y el motivo primordial de su actuar es el modelo que recibe diario de sus familiares, como puede ser padres agresivos. Las relaciones sociales son evidenciadas con la familia donde deben prevalecer los valores como el respeto la tolerancia, la comunicación, el amor entre los miembros de la familia los cuales favorecen para la resolución de problemas que se presentan en las relaciones interpersonales y promueven eficazmente el aspecto emocional.

La siguiente investigación de Judith y Natuta (2012) titulada “La sobreprotección y su incidencia en las relaciones interpersonales de los niños de primer año de Educación Básica María Montessori de la ciudad de Ibarra”. Universidad Técnica de Norte. Ibarra – Ecuador. Este estudio tuvo como método de investigación el deductivo, inductivo, bibliográfico y matemático – estadístico. Llegó a las siguientes conclusiones: El comportamiento en su curso de primer año básico los niños presentaron características de un hijo con sobre protección porque presentó alta de seguridad, egoísmo, timidez y poca capacidad de resistencia cuando lleva adelante sus actividades en equipo. El ser sobre protegido influye significativamente en las relaciones interpersonales del niño con sus compañeros, con su maestra y con otros adultos, porque siente desconfianza y sus afectos se muestran tímidamente, aunque sí muestran conductas manipuladoras para conseguir sus objetivos.

Así mismo Grefa (2013) en su tesis “Las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Fisco Misional Mons. Alberto Zambrano Palacios – Proyecto encuentro de la ciudad del Puyo durante el año 2011 – 2012”. Universidad Técnica Equinoccial. Quito –Ecuador. Este estudio es de tipo bibliográfica, descriptivo, correlacional o asociación de variables. Método inductivo. La conclusión a la que llega, es la reflexión de los padres, indicando que la educación de sus hijos es responsabilidad de ellos; colaborar en el hogar a ocupar los espacios desocupados; sin embargo, la realidad es diferente, la situación económica, casi siempre, urge a tomar acciones desproporcionadas, abandonando la familia y dejando a los hijos sin brújula y, lo que es peor, sin posibilidad de educación. Todo esto suscitó un abandono y una ausencia de despreocupación por colaborar en la formación educativa de los hijos, es decir, impactar en su rendimiento escolar.

Comentario: El analizar estas investigaciones permite que la investigadora tenga una visión más amplia del problema a investigar y de su comportamiento en diferentes ámbitos y no solo en el contexto educativo; en este sentido, el comportamiento de las variables en distintos escenarios ayudará a contrastar los resultados de la presente investigación con los que otros investigadores han podido encontrar en contextos diferentes.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 Comunicación organizacional

La Ley orgánica de educación intercultural, (2011) muestra que la institución tiene responsabilidad en la educación integral de los miembros para propender a un desarrollo armonioso de las capacidades de los trabajadores y de la empresa.

Para (Viacava, 2011, Pág. 56) “La comunicación organizacional se puede definir como la recepción y envío de información al interior de una organización” Es decir, los comunicados laborales, incentivos para motivar, al mismo tiempo, programas de retroalimentación entre directivos y

colaboradores. La tipología indica que las funciones de la comunicación organizacional se pueden analizar en dos ámbitos diferentes: En la esfera de la organización en general, la comunicación puede ser estudiada en base a sus cuatro funciones (Producción, mantenimiento, adaptación y dirección); o en un nivel más concreto, donde las funciones se evalúan dentro del contexto diario (relación superior-subordinado).

Al hablar de funciones específicas de la comunicación, se identifican como tal a las instrucciones laborales, las razones fundamentales del trabajo, los procedimientos propios de la organización y la información de perfil ideológico para inducir a la aceptación de misión (Fernández, 2002, pág. 58). En la segunda mitad del siglo pasado, la comunicación organizacional fue tomando mayor vigor al interior de las empresas. En el proceso, se asume que la comunicación es el proceso social fundamental; sin ella el ser humano no habría podido superar sus inicios rudimentarios de desarrollo, no se conocería la sociedad, la civilización ni la cultura; por otro lado, esta herramienta fortalece las bases y proyecta de forma eficiente, hacia la consecución de los objetivos. Luego de 1986, la Asociación Mexicana de Comunicación Organizacional, se apropia el derecho de estudiar la comunicación organizacional como proceso y como herramienta que se utiliza en las empresas.

Para (Zuñiga, 2013, pág. 50), todo director asume que, “para conseguir las relaciones humanas productivas se debe procurar una actitud positiva, propiciando una comunicación honesta y clara”; esto sirve para alentar la participación activa y la creación de un ambiente de franqueza y apertura. Para este autor, el jefe tiene la responsabilidad de motivar a la comunicación clara y con honestidad.

Comportamiento Organizacional: Para (Amoros, 2016, pág. 56) el comportamiento organizacional es el estudio de las personas y de los grupos dentro del ámbito de una organización y el análisis de sus procesos marcados por las prácticas al interior de la organización y que afectan las relaciones entre los sujetos, los grupos y las organizaciones. Cuando las jefaturas apuestan por una práctica comportamental específica involucran el desarrollo de la empresa

y de los colaboradores de manera personal y laboral. Este comportamiento organizacional se preocupa por la persona y por su desarrollo armónico. En este caso, se constituye en un aspecto organizacional y personal para conseguir objetivos para todos.

Por otro lado, (Villasante, 2016, pág. 90) identifica que “el comportamiento organizacional quiere generar un desarrollo de la productividad en las organizaciones”, es decir que lo que busca reducir el ausentismo laboral y los cambios de funciones que generan insatisfacción laboral.

Proceso de emisión

En la comunicación interna se comparten actividades y se ejercita el diálogo, en su concepto más básico, no es otra cosa que una conversación, un intercambio entre dos o más personas que se alternan para exponer sus ideas, con el fin de analizar un tema y llegar a alguna conclusión. Esta práctica resulta algo cotidiano en múltiples facetas de la vida, tanto íntima como pública. Algunos diálogos los llevamos a cabo con satisfacción, otros los evadimos, e incluso, otros pueden resultarnos fuentes de conflicto. En todo caso, es el diálogo, a través del uso del lenguaje, lo que nos conecta, nos hace partícipes y nos compromete.

El diálogo confiado es indispensable en las organizaciones para establecer elementos en común, lograr alinear y direccionar a nuestros equipos y sus acciones, y a establecer, a través de la exploración de los temas que impactan a la organización, claras conclusiones, preferiblemente consensuadas, que permitan a la organización actuar de forma unísona y consistente. Sin embargo, cada vez más pareciera que, en lugar de promoverse un diálogo inclusivo, participativo y colaborativo, se propiciaran escenarios que son mucho más favorables a los monólogos.

En contraposición a lo que un escenario propicio para el diálogo supone, se encuentra en el mundo empresarial con organizaciones fragmentadas, desconectadas entre sus miembros, carentes de interés por

escucharse y, peor aún, deseosas desde su “liderazgo” de hablarse a sí mismos, como si se tratase de dar discursos egocéntricos en un salón de espejos, donde la visión de la realidad sólo responde a aquella que resulta unilateral desde el emisor, compartiendo para consigo mismo o para con una audiencia irremediamente cautiva, largos monólogos inefectivos.

Proceso de recepción:

El proceso de recepción, según (Sayago, 2015, pág. 76), “es una comunicación orientada al feedback. Para que este proceso sea constructivo debe ser descriptivo, concreto, equilibrado e inmediato”. Su objetivo es siempre ayudar a mejorar y debe ser percibido por el trabajador como una oportunidad. Es un estilo que tiene en cuenta a las personas, respeta sus derechos y sensibilidades, conlleva un comportamiento empático, político y educado. En este aspecto conviene controlar el tono de voz y los gestos utilizados.

La escucha asertiva conlleva confianza y autoestima, transmite ideas con seguridad y argumentación. No se conforma con lo que otros dicen, sino que defiende su opinión siempre basándose en razonamientos lógicos.

Es un estilo que procura una atención diligente y presta atención a la comunicación no verbal, posturas corporales o miradas que muestran interés y sinceridad. Estos comportamientos generan cercanía en el trabajador.

Es un estilo que potencia el mensaje, comunicar de forma asertiva ayuda a la recepción del mensaje. Permite asumir la información con más facilidad, claridad y precisión.

Proceso de retroalimentación

Para (Sayago, 2015, pág. 62) menciona que “La interacción entre los integrantes de una organización es propiciada por la comunicación organizacional; en este proceso se otorgan funciones, se identifican y asignan compromisos y se entiende que cada uno se identifica con la institución en un

involucramiento continuo”. La comunicación organizacional, como proceso de intercambio, es base de la asunción de compromisos. El apoyo en las actividades laborales es importante porque en ella radica el fundamento de la comunicación como actividad básica de la empresa. Los dirigentes reconocen a la comunicación como fundamento de la planificación, organización y el control solo es entendida como sistema cuando se habla de comunicación organizacional. En este sentido, la comunicación organizacional es básica para integrar las funciones que tiene en el ámbito de la administración.

Por su parte, (Cajaraville, 2007, pág. 64) indica que “un jefe mediocre, no sabe comunicar ni escuchar en sus interrelaciones con los trabajadores, grita, insulta, agrede y descalifica a los demás, no acepta ser criticado ni objetado; de esta manera, produce un clima adverso y hostilidad laboral”. Es decir que los jefes de este tipo son los causantes de un clima negativo, contrario a las necesidades organizacionales; por eso coincide en el sentido de que la comunicación organizacional debe entenderse de formas diversas, tales como, un fenómeno, o conjunto de mensajes que circulan entre los miembros de una organización y con el público al que está dirigida la empresa.

También se puede entender como una disciplina cuyo propósito es la forma en que se presenta el fenómeno comunicacional en las organizaciones, y entre ellas y en contexto. También se entiende como una serie de técnicas que buscan facilitar el fluido de los mensajes de los que participan los trabajadores.

Comunicación laboral

Según (Hernandez, 2015, pág. 84), “La mejor manera de conocer la importancia de la comunicación organizacional es por medio de los beneficios que esta trae consigo”. Sin embargo, aunque no es fácil medir el retorno de la inversión en una sección como la de comunicación, los resultados se deben verificar en la comunicación laboral, en las relaciones armoniosas o en la

capacidad para trabajar en equipo y producir según los objetivos propuestos. En este sentido, la comunicación organizacional propone y promueve la integración y logro de los objetivos institucionales, sin interferir ni modificar las funciones específicas de cada uno. Por eso, no tiene el fin de entrometerse en otras áreas, sin embargo, favorece su integración y congruencia al fortalecer el intercambio de información relevante que manejan los trabajadores.

Según (Villasante, 2016, pág. 42), la comunicación organizacional implica: Una comunicación descendente, es la comunicación direccionada que brota desde los estamentos altos de la organización hasta los más “bajos”. Este tipo de comunicación va del superior hacia el subordinado o viceversa, se reconocen de diferentes tipos: instrucciones de la labor, explicaciones razonadas, información sobre los procedimientos y las ejecuciones organizacionales.

Comunicación ascendente: Es la que empieza en los estamentos inferiores de la organización y va hacia los más altos. Aquí se incluyen los buzones de sugerencias, las reuniones de equipos y manuales para presentar quejas.

Comunicación horizontal, es la que fluye entre sujetos de funciones similares y que se reconoce como necesaria para la integración de los trabajadores de una organización.

Comunicación diagonal, es la que atraviesa diversas funciones y niveles de la institución y muestra su importancia cuando los trabajadores no tienen acceso por otros canales.

1.3.2 Las relaciones interpersonales

La teoría del desarrollo interpersonal de Bakan (1996) “proporciona una visión integral del ser humano que tiene presente uno de los aspectos personal e interpersonal del proceso evolutivo”.

Las relaciones interpersonales según Vilá (2003), indica que “estas vienen determinadas principalmente por el contexto familiar, siendo el período de la educación obligatoria, el momento clave para su desarrollo y asentamiento, junto con otras competencias básicas”.

Declaro (Monja, 2017, pág. 49), al respecto que las relaciones interpersonales “son un factor elemental e imprescindible para la vida del ser humano, siendo consideradas un objetivo general”. Las relaciones interpersonales como un conjunto de habilidades relacionadas con el comportamiento, el conocimiento y las emociones de los individuos, dando lugar por un lado, a unas relaciones sociales eficientes, y por otro lado, la aceptación por el resto de sujetos.

Un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. El desarrollo personal y social puntualiza al desarrollo social como la adquisición de las capacidades para comportarse de conformidad con la experiencia de las relaciones con los demás: Comportamiento de acuerdo al entorno. Sentirse un ser social. Compartir con agrado con los demás.

Las características de los niños y niñas de 4 años son: complejo afecta, complejo Edipo, sentido del yo, es inestable y a veces tiene estallidos emocionales, puede ser violento, tiene ansiedad, combinación de independencia e inseguro, crítico con los demás, juega por turnos, imita actividades de los adultos, sienten miedo, los amigos son compañeros de juego, las relaciones sociales son inestables y desaparecen cuando hay conflictos interpersonales.

(Bisquerra, 2016, pág. 66) Determina que una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reglamentadas por las leyes e instituciones de la interacción social”.

(Herrera, 2017, pág. 62) Menciona que las relaciones interpersonales “están marcadas por un ambiente de amistad, respeto, comprensión, escucha y mucho cariño; aspectos que, sin duda alguna, incrementan la autoestima, los aprendizajes y el sentido de pertenencia de los niños”. Las edades preescolares colaboran al desarrollo integral de la personalidad del niño que se está formando, en lo que es preciso el rol de las educadoras y auxiliares pedagógicas, así como la participación de la familia y demás factores”.

Afectividad, para (Arrollo, 2016, pág. 77) “es el conjunto de sentimientos inferiores y superiores, positivos y negativos, fugaces y permanentes que sitúan la totalidad de la persona ante el mundo exterior”. La autora indica que “un ambiente comunicativo de calidad en torno a los niños garantizar su desarrollo armónico, durante la edad preescolar, se modelan los cimientos principales de las relaciones interpersonales, como la afectividad que permanecerá a lo largo de la vida”.

Desarrollo de valores, según la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) nos ayudan a ser personas con criterios de autorreflexión, a ser capaces de lograr comprender a los demás como si de nosotros mismos se tratase ya que todos nuestros pensamientos y acciones están llenos de estos valores psicológicos y afectivos”.

Escucha, Para Lectura y vida “es el proceso por el cual el lenguaje hablado es convertido en significado en la mente. El escuchar forma una conducta lingüística altamente compleja en la cual es posible advertir una serie de aspectos”.

Empatía, según (Ruiz, 2015, pág. 51), “es la habilidad de poder interpretar, comprender y ponerse en su lugar los demás”, favorece al desarrollo emocional, pues así podemos aprender que ocurre con el entorno y con nosotros mismos.

Relaciones interpersonales positivas

Según (Redondo, 2017, pág. 60), menciona que “aquellas ventajas de las que disponen los sujetos con unas relaciones interpersonales positivas.

Entre estas nos encontramos: la situación de vivir en un ambiente de amor, el aprecio y la cordialidad". El desarrollo de relaciones interpersonales positivas representan la capacidad de solicitar peticiones y favores, expresar sentimientos tanto afirmativos como negativos, decir no ante algo a lo que no estés de acuerdo, y finalmente, poder mantener una conversación con otro individuo de principio a fin".

(Caballo, 2016, pág. 41) sostiene que "gracias a unas relaciones interpersonales positivas, los sujetos son capaces de solucionar y afrontar los problemas que se les plantean. De este modo, dando como resultado al desarrollo íntegro de su persona".

Al respecto Argyle (1990), manifiesta que "el hecho de tener unas buenas relaciones interpersonales provoca una mejora de la felicidad, la salud mental y por último la salud física".

Lo dicho anteriormente coincide con lo que afirman La Greca y López (1998), "las relaciones de amistad y las relaciones de compañerismo desarrolladas junto a otros sujetos, también son favorecidas, llegando a conseguirse a través del intercambio de diversas creencias y experiencias".

Martínez, M. & Moncada, S. (2015), indicaron al respecto, que "las personas que gozaban de unas relaciones interpersonales favorables, lograban mejores notas, dando como resultado un mejor rendimiento académico; y además por otro lado, también alcanzaban una mejoría significativa de su estado emocional".

Relaciones interpersonales inadecuadas

En este sentido Trianes (2002), señala que "las personas que no son admitidas por parte de la sociedad, tienden a presentar el riesgo de padecer tensión y fatiga".

Para Chen (2006), "los sujetos pasivos, serán apartados y desatendidos por las personas de su entorno, provocando repercusiones negativas en sus emociones".

En el mismo sentido Nivia et al., (2011), señala que “los sujetos inadecuados serán reconocidos como seres débiles que podrán ser influidos por el resto de la sociedad, siendo incapaces por lo tanto de defender y respetar sus propias opiniones e ideas”.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Para este estudio la autora ha considerado las siguientes dimensiones: convivencia, interacción y cumplimiento de normas que se presentan fundamentadas por diversos autores que le dan sustento teórico.

Relaciones humanas

La convivencia según Almoguera (2006), es “la esencia de la vida, el respeto de normas básicas, la resolución de conflictos, previniendo su aparición o evitándolo su propagación; es la interacción con los pares, en una comunicación bilateral; implica la cooperación entre los integrantes del ambiente”

La institución educativa como órgano de la sociedad ha visto modificada su estructura. Se pone de manifiesto que su origen y desarrollo se ha dado en el tiempo y espacio donde han evolucionado las diversas sociedades. Antes, la escuela era una realidad Instruccional de élite que complementaba la misión educativa de la familia (Núñez, 2010). En los momentos actuales, la escuela como realidad obligatoria, se presenta como una realidad de interacción entre familias, entre trabajadores y entre los estudiantes, entre ellos y con los otros estamentos.

Relaciones laborales

Según (Delors, 2018, pág. 51), señala que “las relaciones laborales se constituyen en la base del desarrollo de la comprensión con los demás, mostrando que se respeta al prójimo” es decir que para conseguir la pertenencia al grupo, llevando adelante proyectos comunes y mostrándose preparado y alerta contra los conflictos.

Desde el punto de vista de (Ramos, 2015, pág. 90) para garantizar las relaciones laborales se necesita respetar los derechos de cada individuo, sin discriminación alguna. Por esta razón, la convivencia de los individuos en grupo o como parte de una organización, es un proceso de continua construcción donde se transa, negocia los significados, se elaboran soluciones, etc.

Esta convivencia va creando una significación común que se fortalece a través del tiempo, cuya característica es su naturalidad y productividad, lo que trae consigo un sentimiento de familia, de identidad de grupo para quienes participan en él. Por otro lado, (Segura, 2007, pág. 37), indica que es “ser fiel cumplidor de la ejecución de las normas de convivencia implica cohabitar en un ambiente en forma armónica y libre de violencia”. La forma de convivir en la escuela, solo puede ser experimentada junto a los otros, en un ambiente de respeto, solidaridad y apoyo recíproco entre los agentes educativos.

1.4. Formulación del problema:

Problema general

¿Cómo incide la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿Qué incidencia tiene el proceso de emisión en las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?

¿Qué incidencia tiene el proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?

¿Cómo incide la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?

¿Cómo incide la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio:

La presente investigación se justifica por su relevancia científico pedagógica en el proceso de fortalecimiento de una educación de calidad en lo relacionado al aprendizaje, porque permitirá conocer científicamente, las relaciones que se dan entre los niveles de aprendizaje, cuyos resultados se observan en el rendimiento académico de cada uno de los estudiantes y la participación de los padres de familia en el proceso de desarrollo integral de sus hijos.

De la misma manera, en lo social, se busca confirmar lo que empíricamente se ha identificado en relación a la necesidad de compromiso participativo de los agentes educativos en la escuela, puesto que el bajo compromiso de los docentes, directivos, administrativos y padres es uno de los factores que contribuye a la existencia de los niveles deficientes de comunicación organizacional y del aprendizaje de los estudiantes, que solo unilateralmente se le atribuía, a las falencias profesionales del docente.

De manera práctica, el análisis de los hallazgos de la investigación deben servir para que los docentes y autoridades de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” del Guayas, incluyan en sus planes y proyectos la participación de todos los agentes educativos y ejecuten talleres y encuentros en los cuales se los sensibilice para mejorar su rol y relaciones a fin de beneficiar a sus menores hijos y contribuir a desarrollar el nivel de comunicación organizacional que se refleja en el logro de objetivos en las

diferentes áreas y por ende en la misión principal de la escuela que es conseguir un desarrollo armonioso de las capacidades de los estudiantes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H₁. La comunicación organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

H₀. La comunicación organizacional no incide en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁. Existe un nivel medio de incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H₀. No existe un nivel medio en el proceso de emisión en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, 2018.

H₂. Existe un nivel medio de incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H₀. No existe un nivel medio de incidencia del proceso de recepción relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H₃ = La retroalimentación incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H_0 = La retroalimentación no incide en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H_4 = La comunicación laboral incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

H_0 = La comunicación laboral no incide en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar la incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Establecer la incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Establecer la incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

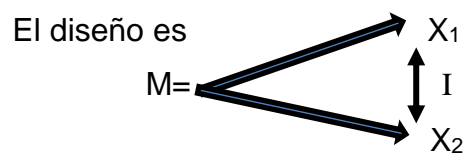
Identificar la incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

El presente estudio responde a un diseño correlacional causal, porque el investigador no tiene control sobre las variables, ni puede inferir sobre ellas, solamente recoge datos. Según Hernández (2010) el diseño no experimental consiste en aplicar los instrumentos de las variables en estudio, sin incluir estímulos externos.

Es transversal porque recolecta datos y se da en un solo momento y en un tiempo único.



M = Muestra

X₁ = Variable 1 Comunicación organizacional

X₂ = Variable 2 Relaciones interpersonales

I = Incidencia

2.7. Variables:

Esta investigación se realizará con dos variables principales:

2.7.2. Operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Comunicación organizacional	La Ley orgánica de educación intercultural, (2016) indica que la organización tiene responsabilidad en la educación integral de los miembros para propender a un desarrollo armonioso de las capacidades de los trabajadores y de la empresa.	Involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de cada uno, se vincula con las implicaciones de la forma de comunicarse y el interés que ponen en las actividades institucionales y el progreso de los aprendizajes.	Proceso de emisión	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir las actividades. • Fluidez. • Diálogo y confianza. 	Nominal
			Proceso de recepción	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha asertiva. • Respeto. • Atención diligente 	
			Proceso de retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el entendimiento. • Involucramiento continuo. 	
			Comunicación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación vertical. • Comunicación horizontal 	
Relaciones interpersonales	"Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reglamentadas por las leyes e instituciones de la interacción social". (Bisquerra, 2014).	Las relaciones interpersonales fueron medidas teniendo en cuenta las dimensiones de relaciones humanas y relaciones laborales que serán medidas en dos dimensiones.	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Empatía • Comunicación • Emociones 	Nominal
			Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Individuales • Colectivas • Disposición • Ambiente de trabajo 	

2.8. Población:

(Hernández, 2016, pág. 69) indica que se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo. La población está conformada por 16 docentes de la escuela “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

2.8.2. Muestra:

La muestra, según Hernández (2013) es cualquier subconjunto del universo. Desde la estadística pueden ser probabilísticas o no probabilísticas. La muestra está conformada por 16 docentes de la escuela “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.9.2. Técnica:

Para (Hernández, 2016, pág. 41), las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Para la variable comunicación organizacional y para la variable relaciones interpersonales se asumió la técnica de la encuesta por ser una técnica que permite el recojo rápido y al mismo tiempo de la información.

2.9.3. Instrumentos:

El mismo (Hernández, 2015, pág. 58) indica que los instrumentos son los medios para la recolección de datos y pueden ser cuestionarios, guías de entrevista, test, etc. Para la variable comunicación organizacional y para la variable relaciones interpersonales se aplicó el instrumento denominado cuestionario.

2.9.4. Validez:

Según (Kellingner, 2016, pág. 48) la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Para medir

el grado de validez del instrumento se usó la validación por juicio de experto; en este caso, el experto validador fue el metodólogo Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche, quien validó estructura y contenido, y el docente asesor Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides, quien emitió la ficha de validación integral.

2.9.5. Confiabilidad:

Para Kelinger (2002) la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Teniendo en cuenta que es necesario verificar la confiabilidad de los instrumentos, se recurrió a una prueba piloto, sobre cuyos resultados se aplicó el alfa de Cronbach con la que se obtuvo un coeficiente de 0.816 (Alta confiabilidad)

2.10. Métodos de análisis de datos:

Los datos que se recogieron por medio de los instrumentos elaborados para esta investigación fueron procesados en Microsoft Excel; con ellos se elaboraron tablas y figuras de estadística descriptiva. De la misma manera se recurrió al software SPSS, versión 22 para contrastar las hipótesis aplicando el Coeficiente de correlación de Pearson por ser la prueba que reporta mayores datos sobre la relación. Con el análisis de los datos se pudo llevar adelante la discusión de los resultados, para la obtención de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

2.11. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta una reunión con los docentes para que se informen sobre la finalidad de la investigación y para que puedan participar de forma voluntaria e informada. Por otro lado, se tuvo en cuenta la observancia a la reserva de la identidad de los participantes en la muestra; es decir que los instrumentos fueron anónimos.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva:

Objetivo general: Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

Tabla 1: Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.

		Relaciones interpersonales							
Comunicación organizacional	Niveles	Bueno		Regular		Malo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	2	12,5	3	18,75	1	6,25	6	37,5%
	Regular	4	25	3	18,75	1	6,25	8	50%
	Malo	1	6,25	1	6,25	0	0	2	12,5%
	Total	7	43,75%	7	43,75%	2	12,50%	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Antonio Neumane”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 1 describe que el 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que la comunicación organizacional es regular y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela “Antonio Neumane” considera que el nivel de comunicación organizacional es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno.

Esto indica que el nivel de la comunicación organizacional es regular, pues el 50% de los encuestados lo percibe así; el 43,75% indica que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno, otro 43,75% lo considera regular.

Objetivo específico 1: Identificar que incidencia tiene el proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Tabla 2: Incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.

		Relaciones interpersonales							
Proceso de emisión	Niveles	Bueno		Regular		Malo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	4	25	3	18,75	1	6,25	8	50%
	Regular	2	12,5	3	18,75	1	6,25	6	37,5%
	Malo	1	6,25	1	6,25	0	0	2	12,5%
	Total	7	43,75%	7	43,75%	2	12,50%	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Antonio Neumane”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 2 describe que el 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el proceso de emisión es bueno y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela “Antonio Neumane” considera que el nivel del proceso de emisión es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno.

Esto indica que el nivel del proceso de emisión de la variable comunicación organizacional es bueno, pues el 50% de los encuestados lo percibe así; el 43,75% indica que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno, otro 43,75% lo considera regular

Objetivo específico 2: Establecer la incidencia en el proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Tabla 3: Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.

Proceso de recepción		Relaciones interpersonales							
		Bueno		Regular		Malo		Total	
Niveles		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno		3	18,75	3	18,75	0	0	6	37,5%
Regular		3	18,75	3	18,75	1	6,25	7	43,75%
Malo		1	6,25	1	6,25	1	6,25	3	18,75%
Total		7	43,75%	7	43,75%	2	12,50%	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Antonio Neumane”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 3 describe que el 18,75% (3) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el proceso de recepción es buena y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela “Antonio Neumane” considera que el nivel del proceso de recepción es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno.

Lo que indica que el nivel del proceso de recepción de la variable comunicación organizacional es regular, pues el 43,75% de los encuestados lo percibe así; el 43,75% indica que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno, otro 43,75% lo considera regular.

Objetivo específico 3: Establecer la incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

Tabla 4: Incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.

Relaciones interpersonales									
Retroalimentación	Bueno		Regular		Malo		Total		
Niveles	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Bueno	4	25	3	18,75	1	6,25	8	50%	
Regular	2	12,5	3	18,75	1	6,25	6	37,5%	
Malo	1	6,25	1	6,25	0	0	2	12,5%	
Total	7	43,75%	7	43,75%	2	12,50%	16	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Antonio Neumane”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 4 describe que el 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el Apoyo en la retroalimentación es bueno y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela “Antonio Neumane” considera que el nivel del Apoyo en la retroalimentación es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno.

Esto implica que el nivel del apoyo en las actividades laborales de la variable comunicación organizacional es bueno, pues el 50% de los encuestados lo percibe así; el 43,75% indica que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno, otro 43,75% lo considera regular.

Objetivo específico 4: Identificar la incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

Tabla 5: Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”.

		Relaciones interpersonales							
Comunicación laboral	Niveles	Bueno		Regular		Malo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Bueno	3	18,75	3	18,75	0	0	6	37,5%
	Regular	3	18,75	3	18,75	1	6,25	7	43,75%
	Malo	1	6,25	1	6,25	1	6,25	3	18,75%
	Total	7	43,75%	7	43,75%	2	12,50%	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes en la escuela “Antonio Neumane”

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 describe que el 18,75% (3) de los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que la comunicación laboral es buena y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela “Antonio Neumane” considera que el nivel de comunicación laboral es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno.

Esto indica que el nivel de la comunicación laboral de la variable comunicación organizacional es bueno, pues el 43,75% de los encuestados lo percibe así; el 43,75% indica que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno, otro 43,75% lo considera regular.

3.2 Estadística inferencial:

Tabla N° 6. Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”

		Correlaciones	
		comunicación organizacional	relaciones interpersonales
comunicación organizacional	Correlación de Pearson	1	,614**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,614**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Descripción:

En la tabla N° 6 se presenta la Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,614, lo que indica una incidencia alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la comunicación organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

Tabla N° 7. Incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”

Correlaciones			
		Proceso de emisión	relaciones interpersonales
Proceso de emisión	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Descripción:

En la tabla N° 7 se presenta la Incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,563, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe un nivel medio de incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Tabla N° 8. Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”

		Correlaciones	
		Proceso de recepción	relaciones interpersonales
Proceso de recepción	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Descripción:

En la tabla N° 8 se presenta la Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,605, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe un nivel alto de incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Tabla N° 9. Incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”

		Retroalimentación	relaciones interpersonales
Retroalimentación	Correlación de Pearson	1	,591**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,591**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Descripción:

En la tabla N° 9 se presenta la Incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,591, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir que el apoyo en las actividades laborales incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Tabla N° 10. Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”

		comunicación laboral	relaciones interpersonales
comunicación laboral	Correlación de Pearson	1	,498**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,498**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Descripción:

En la tabla N° 10 se presenta la Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,498, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, es decir que la comunicación laboral incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

El 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que la comunicación organizacional es regular y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” considera que el nivel de comunicación organizacional es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno. En el aspecto de relaciones interpersonales se encuentra coincidencia con lo que aportan Ávila, Ortega y Serna (2011), quienes indican que las relaciones interpersonales dadas entre los docentes casi siempre son buenas. Es así que de esta manera se logra un diálogo fluido, ayuda correspondida, mostrando interés uno por su preocupación del otro, lo que es importante también en las relaciones de sus hijos promoviendo un clima favorable que influya en unir los lazos de la familia. Un punto determinante en el bienestar en el trabajo de los docentes nos muestra que si las interacciones personales favorables mejora el nivel de satisfacción laboral contribuyendo a un óptimo desempeño profesional y que sus productos como tal sea de excelencia. Se concuerda con Mesías, (2013), en su tesis “concluye que una inadecuada relación de los integrantes de la comunidad educativa influye en el aprendizaje de los educandos.

La comunicación organizacional es uno de los ejes fundamentales dentro de las instituciones educativas, así lo demuestra un estudio realizado en donde se evidencia la deficiencia que existe en las relaciones interpersonales, así como, la responsabilidad de los altos directivos en la deficiente comunicación que existe, por lo que se hace necesario implementar un plan de acciones y mejora continua; con lo que se prevé corregir la situación comunicativa actual para lograr ambientes armónicos donde se pueda construir aprendizajes eficientes y efectivos.

Por otro lado, el nivel de Comunicación organizacional; se observa que el 50% considera que el nivel de comunicación organizacional es regular; el 37% lo percibe bueno y el 13% lo identifica como malo. De acuerdo con la estadística inferencial, la Incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,614, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. En cuanto a la importancia de la comunicación, se coincide con Gómez (2009) en su tesis concluye que la comunicación interna juega un rol fundamental en la organización y se convierte en un recurso patrimonial importante. Esta comunicación es el eje que vertebra toda la institución para presentarse como competitiva y desarrollada.

Cabe resaltar, que la actividad grupal sin comunicación puede ofrecer dificultades durante un proceso de cambio. Es esencial que los sistemas de comunicación internos en la institución educativa, fluyan con rapidez y precisión, con el fin de cumplir con las características de una comunicación eficaz para que permita que la toma de decisiones sea la más adecuada para prevenir, y/o corregir cualquier tipo de fallas mejorando los procesos y generando una educación de calidad con calidez.

Objetivo específico 1: Identificar que incidencia tiene el proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

El 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el proceso de emisión es bueno y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” considera que el nivel del proceso de emisión es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno. En este caso, la incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de

0,563, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. En este caso se puede afirmar, con Viacava (2011), que la emisión es un proceso fundamental para las organizaciones, especialmente si son instituciones educativas, porque de la forma como se comunica el emisor depende el nivel o tipo de respuesta y la manera de recepcionar el mensaje.

El proceso de emisión ha tenido un impacto importante en las organizaciones influyendo en el éxito o fracaso de estas, para lo que tiene que darse de manera efectiva y conjunta, siendo los dueños o jefes de las organizaciones quienes fomenten y desarrollen las habilidades comunicacionales en sus colaboradores.

Objetivo específico 2: Establecer la incidencia en el proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

El 18,75% (3) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el proceso de recepción es buena y las relaciones interpersonales son buenas.

Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” considera que el nivel del proceso de recepción es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno. El 50% considera que el nivel de proceso de recepción es bueno. La Incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,605, lo que indica una relación alta y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Se asume lo que indica Viacava (2011) La forma en la que se reciba la información es básica para mantener buenas relaciones laborales. Es uno de los factores preponderante en la modificación, mejora y desarrollo del sistema organizacional, aportando a cada uno de sus diferentes sectores, haciendo más fluido el traslado de las ideas y facilitando su entendimiento así como perfeccionando la coordinación de actividades.

Objetivo específico 3: Establecer la incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

El 25% (4) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que el Apoyo en las actividades laborales es bueno y las relaciones interpersonales son buenas. Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” considera que el nivel del Apoyo en las actividades laborales es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno. El 50% considera que el nivel de apoyo en las actividades laborales es bueno. La incidencia del apoyo en las actividades laborales en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,591, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Coincidencias con Viacava (2011) en el sentido de que la comunicación organizacional proporciona incentivos y motivaciones, al mismo tiempo, programas de retroalimentación entre directivos y colaboradores.

La retroalimentación es importante porque se debe reconocer que los individuos no pueden vivir aislados ni ser autosuficientes, necesitan de otras personas para interactuar en un ambiente, en el que, la comunicación facilite la transmisión de información, permitiendo que estas relaciones sean más dinámicas; el acto de comunicación tan solo se puede realizar si existe una persona receptora

Objetivo específico 4: Identificar la incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

El 18,75% (3) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” consideran que la comunicación laboral es buena y las relaciones interpersonales son buenas.

Por otro lado, el 6,25% (1) de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane” considera que el nivel de comunicación laboral es malo y las relaciones interpersonales alcanzan un nivel bueno. El 44% considera que el nivel de Comunicación laboral es regular. La Incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, según la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un coeficiente de 0,498, lo que indica una relación moderada y directa y una significancia bilateral menor a 0,01. Alquina y Rocío (2013) aunque en otro ámbito, también recalcan la importancia de la comunicación cuando indica que los infantes que acuden a la violencia son poco comunicativos, tienen inconvenientes para exteriorizar sus ideas y el motivo primordial de su actuar es el modelo que recibe diario de sus familiares, como puede ser padres agresivos. Se coincide con Hernández (2009) en que la mejor manera de conocer la importancia de la comunicación organizacional es por medio de los resultados que se deben verificar en la comunicación laboral, en las relaciones armoniosas o en la capacidad para trabajar en equipo y producir según los objetivos propuestos.

El analizar estas investigaciones permite que la investigadora tenga una visión más amplia del problema a investigar y de su comportamiento en diferentes ámbitos y no solo en el contexto educativo; en este sentido, el comportamiento de las variables en distintos escenarios ayudará a contrastar los resultados de la presente investigación con los que otros investigadores han podido encontrar en contextos diferentes.

V. CONCLUSIONES

La comunicación organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018, el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,614 y la significancia bilateral es menor que 0,01. (Tabla N° 1)

El proceso de emisión incide significativamente en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018, el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,563 y la significancia bilateral es menor que 0,01. (Tabla N° 2)

El proceso de recepción incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,605 y la significancia bilateral es menor que 0,01. (Tabla N° 3)

La retroalimentación incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,591 y la significancia bilateral es menor que 0,01. (Tabla N° 4)

La comunicación laboral incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,498 y la significancia bilateral es menor que 0,01. (Tabla N° 5)

VI. RECOMENDACIONES

La directora de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” socializo, con los docentes, los resultados de la presente investigación, con la finalidad de que se asuman correctivos tendientes a mejorar la comunicación interna y externa de la escuela.

El colectivo académico de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” tomó conciencia de que la emisión organizacional impacta directamente en el nivel de relaciones que se entablan entre los agentes educativos que interactúan en la institución y mejoran el servicio educativo.

El colectivo académico de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” tomó conciencia de que la recepción comunicacional impacta directamente en el nivel de relaciones que se entablan entre los agentes educativos que interactúan en la institución y para mejorar el servicio educativo.

El colectivo académico de escuela de educación básica “Antonio Neumane” busco estrategias de retroalimentación para la comunicación como mecanismo para mejorar las relaciones interpersonales.

Los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane” tomaron conciencia de que la comunicación laboral es una herramienta necesaria para mejorar el nivel de relaciones interpersonales.

REFERENCIAS:

- Aguilarte; Calcurián y Ramírez. (2010), *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes*. Universidad Central de Venezuela.
- Arteaga, (2005). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Ávila, L., Ortega, E. y Serna, J. (2011), *Importancia e influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente*. Universidad Autónoma de Chihuahua. México.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II*.
- Bisquerra. (2003). *Bases teóricas y relaciones interpersonales En eumed.net*. Recuperado el 12 de 05 del 2018, de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
- Amoros. (2016). *Comportamiento organizacional*. Piura: EMMER.
- Arrollo. (2016). *Ambiente comunicativo en los procesos de aprendizaje*. Cali: Granados.
- Bisquerra. (2016). *Relaciones interpersonales e interacción recíproca*. Bogotá: Santander.
- Cárcamo, M (1968). *Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal*. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45.IPP.Lima-Perú.
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de educación*. Lima –Perú

- Contreras. (2014). *La comunicación organizacional* . Lima: Asturias.
- Favaro. (2016). *La comunicación en las organización* . Quito: Exitos.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Gómez. (2014). *La comunicación en las organizaciones para mejorar la productividad*. Cali: Trelles.
- Godio, J. (2001), *Sociología del trabajo y política*, Buenos Aires: Corregidor
- Grefa, B. (2013). *Las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Fisco Misional Mons. Alberto Zambrano Palacios – Proyecto encuentro de la ciudad del Puyo durante el año 2011 – 2012*. Universidad Técnica Equinoccial. Quito – Ecuador.
- Hernandez. (2015). *Beneficios que trae la comunicación organizacional*. Brasil: UNITARIOS.
- Herrera. (2017). *Ambiente de amistad para incrementar la autoestima*. Trujillo: Adventure.
- Marqués, F. (2010). *Estadística descriptiva a través de Excel*. México: Alfa omega.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Mesias. (2014). *Influencia del liderazgo educativo*. Pujili: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Martínez, M., & Moncada, S. (2012). *Relación entre los niveles de agresión y la convivencia en el aula en los estudiantes de cuarto grado de educación primaria*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Mesías, (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela Pedro Vicente Maldonado del Cantón de Pujulí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.

- Monroy, (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Universidad de Carabobo,
- Stainback, W. (2001). *Aulas Inclusivas, un nuevo modelo para enfocar y vivir el currículo*. Ediciones Narcea. Madrid – España.
- Ramos. (2015). *Garantías de las reacciones laborales*. Sevilla: Praxis.
- Ruiz. (2015). *Habilidad de interpretar los mensajes*. California: Unitas.
- Sayago. (2015). *Comunicación orientada al feedback*. Bogota: Hilari.
- Serna. (2015). *Influencia de las relaciones interpersonales*. Mexico: Universidad Autonoma de Chihuahua.
- Vilá. (2014). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Mexico: Trillas.
- Villasante. (2016). *Productividad en las organizaciones*. Quito: UNITAS.
- Zuñiga. (2013). *Relaciones humanas productivas*. Bogotá: UNITAS.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre comunicación organizacional

Cuestionario sobre comunicación organizacional y relaciones interpersonales

El presente cuestionario ha sido estructurado en base a la necesidad de resolver un cuestionario sobre la comunicación organizacional y las relaciones interpersonales “en la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador.

Relaciones interpersonales		Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
		1	2	3	4
	Relaciones Humanas				
1	Se muestra siempre una actitud de escucha y entendimiento				
2	Los trabajadores de la escuela buscan entender la preocupación o actitud de los compañeros				
3	Existe una comunicación fluida y respetuosa en la escuela				
4	Por lo general se transmiten emociones positivas entre los docentes				
	Relaciones laborales				
5	Se busca que cada uno alcance las metas previstas				
6	Se busca trabajar en equipo para alcanzar las metas colectivas				
7	Se encuentra disposición para apoyar actividades comunitarias				
8	El ambiente de trabajo es adecuado para la labor que desarrollo				
	Comunicación organizacional				
	Proceso de emisión				

9	Por lo general las actividades se comparte adecuadamente				
10	Quien sabe más comparte sus enseñanzas con los novatos en ese tema				
11	Se mantiene una comunicación respetuosa y fluida				
12	Los trámites institucionales tienen un tratamiento especial.				
13	Se busca solucionar los problemas mediante el diálogo respetuoso				
	Proceso de recepción				
14	Se presta debida atención a los compañeros.				
15	Antes de juzgar a otros se busca ayudarlo a salir del problema.				
16	Se muestra respeto por los problemas del otro.				
17	Se muestra disponibilidad para satisfacer las demandas de los demás				
	Proceso de retroalimentación				
18	Se busca que todos los trabajadores se puedan entender entre sí.				
19	Se busca entender las situaciones adversas en los trabajadores				
	Comunicación laboral				
20	La comunicación horizontal es adecuada.				
21	La comunicación con los directivos es fluida.				

Anexo 2. Validación de la estructura

VALIDACIÓN DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

I. ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Las indicaciones son claras y precisas.					X
2. La cantidad de ítems va a venir de Italia				X	
3. Tiene una organización adecuada.					X
4. Los marcadores textuales ayudan a la comprensión.					X
TOTAL	19				

II. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Tiene estrecha relación con Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
2. La redacción es adecuada.				X	
3. El contenido es pertinientenidog es pertinente y relevante.					X
4. La complejidad es adecuada al público objetivo.					X
TOTAL	19				

OBSERVACIONES:

- Visto el instrumento Encuesta para recoger información sobre Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 y habiéndose realizado los correctivos necesarios, considero que es pertinente su aplicación.



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100
Excluido ^a	0	0
Total	8	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.816	21

EL CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES ES COFIABLE Y PUEDE APLICARSE PARA LOS FINES POR LOS CUALES SE ELABORÓ

Anexo 3. Solicitud a la institución educativa

SOLICITUD

El Triunfo, 8 de junio del 2018

Por medio de la presente me dirijo a usted, Lcda. Eva Pineda Campoverde, directora de la Escuela de Educación Básica "Antonio Neumane" para solicitarle de la manera más comedida me permita aplicar la ejecución del trabajo de investigación de mi maestría, titulado **Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018.**

El mismo que se aplicará a los docentes de las dos jornadas del año en curso.

Segura de contar con la debida aceptación quedo de usted agradecida, no sin antes desearte éxitos en sus funciones.



Lcda: María Ayora

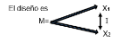


8/06/2018



Anexo 4. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cómo incide la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la comunicación organizacional en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018</p>	<p>Hipótesis general: H1. La comunicación organizacional incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018 H0. La Comunicación organizacional no incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Educación básica “Antonio Neumane” El Triunfo, Ecuador, 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Explicativo</p> <p>DISEÑO: Correlacional causal.</p> <p>ESQUEMA </p> <p>Donde: M: Muestra X: Comunicación organizacional y: Relaciones interpersonales</p> <p>TÉCNICA: Observación Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: 1. Ficha de observación. 2. Cuestionario</p>	<p>Población</p> <p>Muestra: Censal</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué incidencia tiene el proceso de emisión en las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018? ¿Qué incidencia tiene el proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018? ¿Cómo incide la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018? 	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la incidencia del proceso de emisión en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>Establecer la incidencia del proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1. Existe un bajo medio en el proceso de emisión en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H0. No existe un bajo medio en el proceso de emisión en las relaciones interpersonales entre los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, 2018.</p> <p>H2. Existe un bajo medio en el proceso de recepción en las relaciones interpersonales en los docentes de la</p>		

<p>4. ¿Cómo incide la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018?</p>	<p>Establecer la incidencia de la retroalimentación en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018</p> <p>Identificar la incidencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p>	<p>escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H0. No existe un bajo medio en el proceso de recepción relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H3 = El apoyo en las actividades laborales incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H0= El apoyo en las actividades laborales no incide en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H4 = La retroalimentación incide significativamente en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p> <p>H0= La comunicación laboral no incide en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 5. Base de datos

BASE DE DATOS COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

	RELACIONES INTERPERSONALES									COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL													
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	T
1	3	3	2	2	2	3	2	2	19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	26
2	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	42
3	4	3	3	4	3	4	4	3	28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	42
4	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	39
5	2	3	2	3	3	2	3	4	22	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	44
6	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	41
7	2	1	3	1	2	3	2	3	17	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	35
8	2	3	2	3	3	3	3	4	23	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
9	3	3	3	2	2	2	3	4	22	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	38
10	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41
11	4	3	2	2	2	3	4	3	23	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
12	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	40
13	2	2	2	3	3	3	3	4	22	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	40
14	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
15	2	1	2	3	2	2	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	41
16	3	3	3	2	2	3	3	4	23	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	42

Anexo 6. Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Relación entre variable y dimensión		Relaciones entre dimensión - indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la Opción					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
VARIABLE 1 : Relaciones interpersonales	Relaciones Humanas	Actitudes	Se muestra siempre una actitud de escucha y entendimiento																
		Empatía	Los trabajadores de la escuela buscan entender la preocupación o actitud de los compañeros																
		Comunicación	Existe una comunicación fluida y respetuosa en la escuela																
		Emociones	Por lo general se transmiten emociones positivas entre los docentes																
	Relaciones Individuales	Se busca que cada uno alcance las metas previstas																	

		Colectivas	Se busca trabajar en equipo para alcanzar las metas colectivas														
		Disposición	Se encuentra disposición para apoyar actividades comunitarias														
		Ambiente de trabajo	El ambiente de trabajo es adecuado para la labor que desarrollo														
VARIABLE 1 : Relaciones interpersonales	Proceso de emisión	Compartir las actividades.	Por lo general las actividades se comparte adecuadamente														
			Quien sabe más comparte sus enseñanzas con los novatos en ese tema														
		Fluidez.	Se mantiene una comunicación respetuosa y fluida														
			Los trámites institucionales tienen un tratamiento especial.														
		Diálogo y confianza.	Se busca solucionar los problemas mediante el diálogo respetuoso														
	Procesos	• Escucha asertiva.	Se presta debida atención a los compañeros.														

			Antes de juzgar a otros se busca ayudarlo a salir del problema.														
		• Respeto.	Se muestra respeto por los problemas del otro.														
		Atención diligente	Se muestra disponibilidad para satisfacer las demandas de los demás														
	Proceso de retroalimentación	Asegurar el entendimiento.	Se busca que todos los trabajadores se puedan entender entre sí.														
		Involucramiento continuo.	Se busca entender las situaciones adversas en los trabajadores														
	Comunicación laboral	Comunicación vertical.	La comunicación horizontal es adecuada.														
Comunicación horizontal		La comunicación con los directivos es fluida.															



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7. Matriz de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre comunicación organizacional y relaciones interpersonales

OBJETIVO:

Identificar los niveles de comunicación organizacional y relaciones interpersonales

DIRIGIDO A:

Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

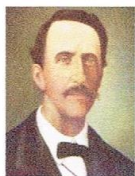
Doctor

VALORACIÓN:

Bueno


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 8. Certificado de la institución



ESCUELA DE EDUCACION BASICA



“ANTONIO NEUMANE”

CERTIFICA

Que la maestra **Lic. AYORA GONZÁLEZ María Luisa** ha aplicado, en la institución que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para su tesis titulada: Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica “Antonio Neumane”, El Triunfo, Ecuador, 2018.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que sean convenientes.

El Piedrero, julio de 2018

Atentamente,

Lcda: Eva Pineda Campoverde

Directora del plantel

Anexo 9. Acta de aprobación de originalidad

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, docente del curso de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación; y revisor del trabajo académico titulado:

Comunicación organizacional y su incidencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de educación básica "Antonio Neumane", El Triunfo, Ecuador, 2018

De la estudiante Lic. Ayora Gonzalez, María Luisa, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

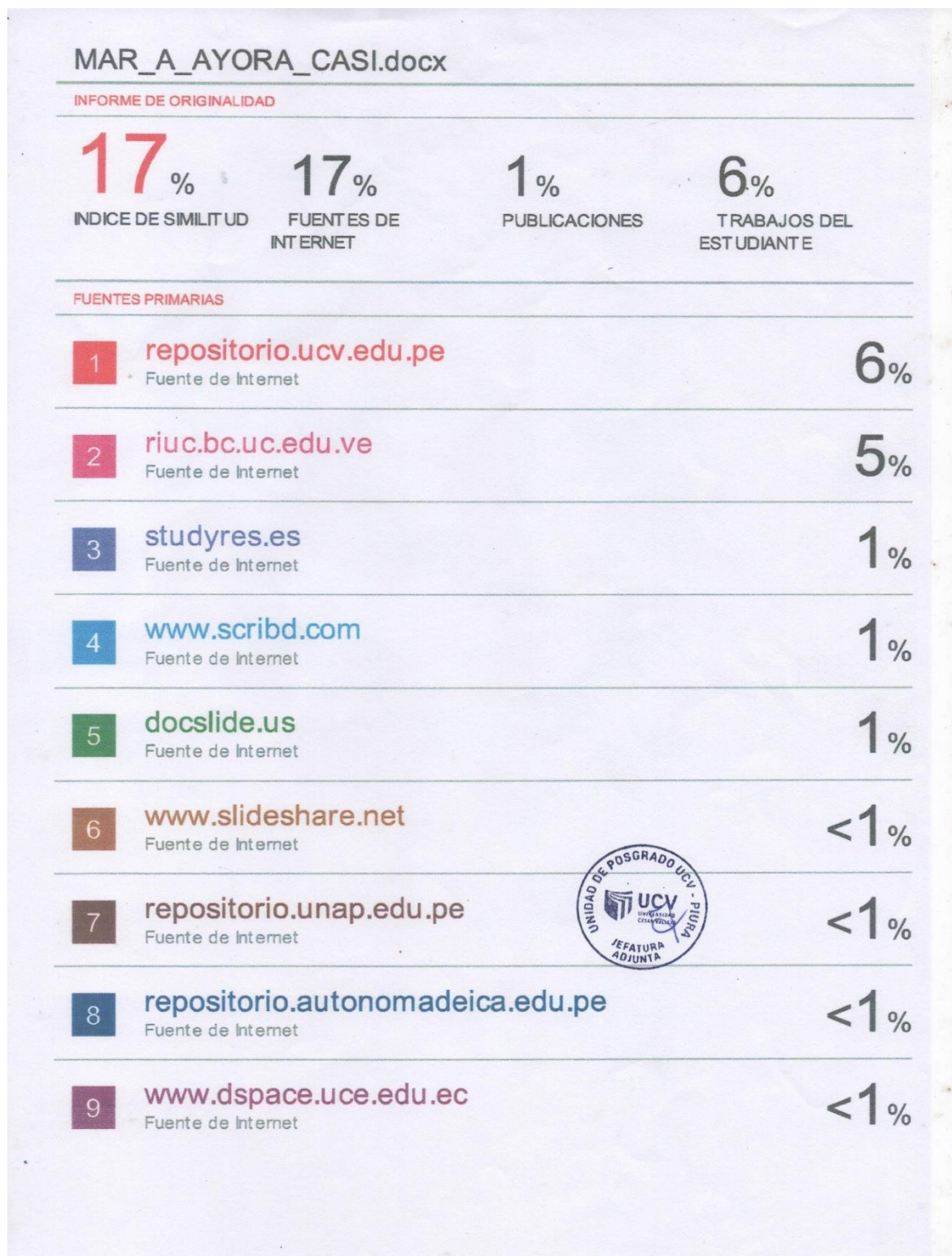
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 05 de abril de 2019



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Docente de curso
DNI: 02776313

Anexo 10. Pantallazo de Turnitin



Anexo 11. Autorización de publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Ayora González María Luisa identificado con DNI N° 0922730577 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA ANTONIO NEUMANE, EL TRIUNFO, ECUADOR, 2018 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art 33.

Fundamentación en caso de no autorización.





DNI: N° 0922730577

FECHA: Piura, 10 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12. Autorización de versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AYORA GONZALEZ, MARIA LUISA

INFORME TITULADO:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN
LOS DECENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA "ANTONIO NEUMANE", EL TRIUNFO,
ECUADOR, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE JULIO 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIÉDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA