



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional en las relaciones interpersonales
de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la
Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020**

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

AUTOR:

Morales Castro, Darling Josué (ORCID 0000-0003-1202-5611)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico en primer lugar a Dios por darme la vida, la salud y las fuerzas para seguir preparándome de manera personal y profesional. Y en segundo lugar a mi amada novia y familia, ya que sin su amor y palabras de ánimo no hubiera podido mantenerme firme para alcanzar esta meta.

Agradecimiento

Le agradezco a Dios, por guiarme en cada camino de mi vida, a todos quienes conforman la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de alcanzar esta meta profesional. Un infinito agradecimiento a todos los docentes y en especial al Dr. Manuel Córdova Pintado por su dedicación, paciencia y entrega a la hora impartir sus conocimientos para el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3. 1 Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1 Tipo de investigación.....	12
3.1.2 Diseño de investigación.....	12
3. 2 Variables y Operalización.....	13
3. 3 Población, muestra y muestreo	13
3.3.1 Población.....	13
3.3.2 Muestra	14
3.3.3 Muestreo	15
3.3.4 Criterios de inclusión y exclusión	15
3. 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
3.4.1 Técnicas de recolección de datos	15
3.4.2 Instrumentos.....	16
3.4.3 Validez y confiabilidad	16
3. 5 Procedimientos	17
3. 6 Método de análisis de datos.....	18
3. 7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Población según sexo.....	14
Tabla 2. Muestra según sexo	14
Tabla 3. Análisis descriptivo del objetivo general	19
Tabla 4. Análisis descriptivo del objetivo específico 1	20
Tabla 5. Análisis descriptivo del objetivo específico 2.....	21
Tabla 6. Análisis descriptivo del objetivo específico 3.....	22
Tabla 7. Contrastación de la hipótesis general.....	23
Tabla 8. Contrastación de la hipótesis específica 1	24
Tabla 9. Contrastación de la hipótesis específica 2	25
Tabla 10. Contrastación de la hipótesis específica 3	26

Resumen

El trabajo de investigación denominado: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020.

El estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal descriptivo-correlacional. La población muestra fue de 30 colaboradores de la institución, siendo un muestreo censal y el instrumento utilizado para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar el clima organizacional con 30 ítems y las relaciones interpersonales con 30 ítems, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el “Alfa de Cronbach”, obteniendo 0,803 y 0,809 respectivamente.

De acuerdo con los resultados el clima organizacional se dan al nivel regular en un 53,3% y que las relaciones interpersonales un 50% en el mismo nivel; finalmente, existe correlación positiva muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 ($r= 0.805$, $p=0,000<0.01$); esto permite afirmar que el clima organizacional tiene una influencia directa en las relaciones interpersonales.

Palabras claves: Clima organizacional, Relaciones interpersonales, Satisfacción, Motivación, Liderazgo institucional

Abstract

The research work called: "Organizational climate in the interpersonal relations of the collaborators of the Educational Unit" José de la Cuadra y Vargas "- Guayaquil, 2020, had as general objective: To determine the influence of the organizational climate in the interpersonal relationships of the collaborators of the Educational Unit "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020.

The study has a quantitative approach, non-experimental design, descriptive-correlational cross-sectional. The sample population consisted of 30 collaborators of the institution, being a census sampling and the instrument used to collect the information was through the questionnaire to evaluate the organizational climate with 30 items and interpersonal relationships with 30 items, the content validity It was carried out through the judgment of experts and the level of reliability was performed through the analysis of internal consistency, with the "Cronbach's Alpha", obtaining 0.803 and 0.809 respectively.

According to the results, the organizational climate is at the regular level in 53.3% and interpersonal relationships in 50% at the same level; finally, there is a very high, direct and significant positive correlation at the 0.01 level ($r = 0.805$, $p = 0.000 < 0.01$); This allows us to affirm that the organizational climate has a direct influence on interpersonal relationships.

Keywords: Organizational climate, Interpersonal relationships, Satisfaction, Motivation, Institutional leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, muchos son los organismos que han expuesto su posición entorno a la importancia del clima organizacional y las relaciones interpersonales; y el poder que surge de ellas. Así, lo hace manifiesto la UNESCO (2018), en su publicación *Relaciones Humanas En El Centro De Los Derechos Humanos*, donde enfatiza que el ser humano es un individuo que no puede estar fuera de la sociedad; y la sociedad en sí, no existe sin la presencia de un conjunto de individuos. Por ende, no se puede suponer un individuo que carezca de ese elemento social, el cual, es vital para que existan las relaciones interpersonales, y con ello, el desarrollo, ingenio y evolución. Ahora bien, la misma UNESCO (2018), en su siguiente publicación *¿Qué Determina el Buen Desempeño de un Docente?*, indica que las buenas políticas, remuneración y autonomía de los docentes en su práctica áulica repercuten positivamente en su desempeño laboral y las relaciones que surgen con la comunidad educativa. Para Syrjanen (2013), director general de la compañía de software finlandesa “Futurice” es prescindible lograr la satisfacción en sus colaboradores, es por ello, que tuvieron que evaluar y modificar sus normas internas para crear un clima organizacional agradable, y de este modo, la satisfacción en las relaciones interpersonales de sus empleados, así, han logrado posicionarse como una de las mejores compañías para trabajar, y gracias a ello, el Great Place to Work Institute la ha elegido como el mejor lugar para trabajar entre todas las pymes de Europa.

En Ecuador, el ministro de trabajo Madero (2019), mencionó durante una ceremonia de reconocimiento al Ministerio de Educación del Ecuador (MINEDUC) que las acciones que se realicen para promover un buen clima en las instituciones darán como resultado relaciones y prácticas laborales saludables, por ende, la importancia de entregar a la ciudadanía un servicio de calidad. En base a ello, la falta de un buen clima organizacional en las instituciones educativas públicas y privadas, recaen en la calidad de las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad educativa, y a su vez, con la comunidad que forma parte de la institución (estudiantes, padres de familia y comunidad que nos rodea), eso implica, baja calidad en la educación.

En cuanto a lo local, la ciudad de Guayaquil si bien es cierto es la segunda ciudad más grande después de Quito, pero tiene el mayor número de población en relación a las demás, por ende, hay muchas zonas rurales que resultan muy vulnerables, donde las instituciones de educación carecen de los elementos que se requieren para tener un buen clima organizacional y relaciones saludables. En este contexto, se encuentra ubicada la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”, la cual, está situada en la cooperativa Bastión Popular bloque 3, manzana 806, solares 15 y 16, que es un sector que tiene muchas necesidades, por ende, también la necesidad de tener un clima organizacional que motive y promueva el esfuerzo y las ganas de trabajar en sus colaboradores.

Por lo tanto, se presentó la siguiente interrogante para el presente estudio ¿De qué manera influye el clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020? Y como interrogantes específicas: 1) ¿De qué manera influye la dimensión satisfacción en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020?, 2) ¿De qué manera influye la dimensión motivación en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020?, 3) ¿De qué manera influye la dimensión liderazgo institucional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020?

Ante la importancia de conocer la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores, se justificó el estudio de la relación que existe en estas dos variables, para determinar el nivel del clima organizacional de la unidad educativa y de esta manera tener mejores relaciones interpersonales entre los directivos, administrativos, docentes y los demás colaboradores que labora en la institución, por ende, también con toda la comunidad educativa. En cuanto al aspecto metodológico, esta investigación se realizó mediante un método de trabajo cuantitativo y correlacional, para abordar y analizar cómo se asocia el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores. Dicho método de estudio podría ser utilizado y mejorado por otros investigadores que se

interesen también en aportar a un mejor conocimiento del clima organizacional y las relaciones interpersonales, ya que es un tema de mucha importancia en las instituciones educativas, sobre todo, en los sectores más vulnerables y a la vez desafiantes de la ciudad de Guayaquil.

De este modo, su objetivo general se planteó de la siguiente manera: Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. Y sus objetivos específicos, relacionado con sus variables y sus dimensiones son: 1) Determinar la influencia de la dimensión satisfacción en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. 2) Determinar la influencia de la dimensión motivación en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. 3) Determinar la influencia de la dimensión liderazgo institucional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020.

Así también, el trabajo investigativo presentó la siguiente hipótesis general: El clima organizacional influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. Asimismo, las siguientes hipótesis específicas: 1) La dimensión satisfacción influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. 2) La dimensión motivación influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. 3) La dimensión liderazgo institucional influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El interés en cuanto al clima organizacional y las relaciones interpersonales se evidencia tanto a nivel internacional como nacional, y dicha evidencia es gracias a los trabajos realizados en base a estas variables. Un ejemplo de ello, en la India, Pramod et al. (2018), en su trabajo de Investigación *Impact Of Organizational Climate On Academic, Profesional And Social Dimensions Of Teacher Effectiveness Of Secondary Schools: A Study*, hace un completo análisis de la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones académicas, profesionales e interpersonales que comprenden al docente, colaboradores y el alumnado en su país. Dentro de su investigación se obtuvieron resultados muy altos en cuanto a la relevancia del clima organizacional en la efectividad de la práctica del docente para alcanzar las metas planteadas y lograr desarrollar todo el potencial de sus estudiantes dentro del aula de clases como fuera de la misma.

Pedraza (2020), en su artículo de investigación *El Clima y la Satisfacción Laboral del Capital Humano: Factores Diferenciados en Organizaciones Públicas y Privadas en México*, realiza un aporte muy importante acerca del clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores dentro de la institución, manifestando que son aspectos totalmente intangibles que deben siempre prevalecer en cualquier gestión y administración del talento humano, y lo percibe como el capital principal en todo organismo público o privado, ya que desde la práctica de un buen clima organizacional se llega a influir tanto en las relaciones interpersonales de los colaboradores, como en todos los aspectos de la práctica laboral y comunicativa de todos quienes conforman la institución educativa.

Jovarini et al. (2018), en su artículo denominado *Influência das Habilidades Sociais e Estressores sobre o Desempenho Escolar no 6º ano*, dirigen su estudio a evidenciar el alcance que tienen las diferentes prácticas en cuanto a las relaciones interpersonales en una U.E. y como estos afectan al rendimiento escolar de los estudiantes. También, el generar cambios en las relaciones pueden acercar o alejar el aporte y la iniciativa por parte de los padres de estos estudiantes en la educación de sus niños y sentirse importantes dentro de la comunidad educativa, propiciando la calidad que se busca en toda institución educativa, elemento esencial de la

educación y resaltante para elevar las relaciones interpersonales y mejorar el clima organizacional.

Por otra parte, Mugisa (2017), en su investigación *Influence of Interpersonal Relationship on Academic Performance of Learners with Hearing Impairments: A Case of St. Bernadatte Turkana County, Kenya*, expone la importancia de las relaciones interpersonales de los docentes con los estudiantes y padres de familia para crear un ambiente armónico y entablar comunicaciones positivas que los integren. A su vez, realza el poder que tiene las relaciones interpersonales saludables de todas las personas que estén conformando un grupo u organización, ya que crea confianza en esa comunidad y con ello potencia la participación de todos los que la involucran.

También, Requena (2016), en su trabajo de investigación *Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Docente en Venezuela*, plantea la importancia de un adecuado clima organizacional y de las relaciones interpersonales para que el docente pueda sentirse motivado para desarrollar su potencial teniendo como apoyo políticas que estén en favor de su labor y autonomía a la hora de ser creativos en su labor docente. Asimismo, el clima organizacional se asocia mucho a la persona que los esté liderando la I.E. y que tipo de liderazgo aplique para que los docentes sientan ese respaldo por parte de los directivos, y en ese sentido, llevar la educación a un nivel de calidad para entregar a sus estudiantes aprendizajes que sean significativos.

Con relación al ámbito nacional, también existen aportes significativos en torno a estos temas tan importantes. Vera & Suárez (2018), de la provincia de Santa Elena en su artículo *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, el Servicio al Cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*, presenta su indagación sobre la necesidad de un adecuado clima organizacional para que cada persona desempeñe sus funciones de manera apropiada, por ello hace mención que lo mayormente relevante tanto para alcanzar el éxito propuesto o sucumbir ante el fracaso en las metas propuestas por la empresa, es el clima organizacional y un liderazgo organizacional apropiado, que promueva el desarrollo

en todos los colaboradores; lo que significa, que depende de que tan cómodo se sienta el colaborador en su lugar de trabajo, responderá en su nivel de compromiso y esfuerzo con la organización.

Torres & Regatto (2018), del cantón Milagro de la provincia del Guayas en su trabajo de investigación *Relaciones Interpersonales de los Docentes Dentro de las Unidades Educativas*, expresan que es valioso el mantener un buen vínculo comunicativo entre los colegas docentes de una institución, ya que, los profesionales docentes son seres polifacéticos, lo cual se entiende como personas que constantemente mantiene relaciones comunicativas con las autoridades, compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad que rodea a la unidad educativa.

Por otro lado, Moreno & Tenelema (2018), en su estudio *Autoestima y Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Unidad Educativa "Fernando Daquilema", Riobamba – Chimborazo*, asocian el nivel de la autoestima de los docentes como efecto de las relaciones interpersonales, dependiendo como sean estas influirán en la autoestima de los docentes. Pero, también puede ser en viceversa, ya que, para crear relaciones interpersonales positivas, las personas deben de estar abiertas a relacionarse entre ellos, y eso también depende de cómo sea la autoestima.

La concepción del clima organizacional y las relaciones interpersonales como tema de importancia para toda institución que desea alcanzar sus logros ha ido creciendo a partir de los años. Para Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Rico et al. (2016), expresan que, el clima organizacional es el ambiente que se forma de un lugar determinado y que los elementos que se involucran son las normas, valores, creencias y filosofías que los colaboradores de dicha organización deben de practicar. Así también, Hall & Schneider (1972), hicieron su propia definición sobre clima organizacional como un conjunto de las propiedades

correspondientes al ambiente laboral, y que los trabajadores lo perciben directa o indirectamente en la institución a la que sirven. Y esta a su vez, se la considera como la fuerza que afecta en la conducta del trabajador. Smith (2002), manifiesta que el clima Organizacional corresponde a toda relación que se da de manera interna en una institución. Ekvall, I. (2007), establece que el clima organizacional se lo representa como un conjunto de modelos correspondientes a la conducta, actitudes y forma de sentir propios de la vida en el centro de trabajo.

A su vez, Salazar et al. (2009), argumentan que los elementos materiales que definen esa institución, tales como su infraestructura y los procedimientos, herramientas y técnicas que de carácter obligatorio se deben de ejecutar, también determinan el clima o cultura de dicha institución. Ahora bien, el clima organización como efecto contribuye o afecta directamente en la motivación de los colaboradores y de las relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros que forman parte de la organización, ya que al tener que cumplir con las condiciones de trabajo, si estas no ayudan a mejorar la satisfacción del personal que labora en la institución, por ende, no sentirán motivación para dar el máximo esfuerzo cada día por trabajar como un equipo unido y por alcanzar las metas de la institución.

Dentro de clima organizacional una de sus dimensiones principales es la satisfacción. Herzberg (1966), explica que la satisfacción se refleja en los logros y los reconocimientos que la empresa o institución proporcionen para los trabajadores, también en cómo se promueva el crecimiento profesional, la confianza y el empoderamiento en la autonomía de cada individuo. Estos factores aportan en gran medida al incremento de la satisfacción de los trabajadores, mientras que tienen un efecto mínimo para que exista insatisfacción.

A su vez, Soria et al. (2019) indican que la satisfacción es un elemento que tiene que ser fundamental en el clima organizacional, y por ello, vital en toda institución, ya sea pública o privada. Por ello, cuando una institución tiene un clima organizacional positivo sus colaboradores sentirán una gran satisfacción para trabajar con ganas, unidos y entusiastas, pero, si se presenta un clima organizacional inapropiado, los colaboradores, como efecto, tendrán un bajo

rendimiento en su productividad, pueden surgir situaciones de conflicto en la institución, desinterés y, por consiguiente, insatisfacción de manera general y también para mantener relaciones interpersonales saludables.

Para Alemán et al. (2018), definen a la motivación como la intensidad y la dirección de la conducta de una persona en la realización o producción deseada de una actividad, y esa percepción, por mucho da sentido a lo que se puede ver dentro de una organización. Las expresiones, actitudes y ganas que se puede ver tanto en lo físico como en lo intelectual del trabajador cuando desempeña sus funciones, dejan al descubierto qué tipo de clima organizacional se está cultivando en el sitio laboral, ya que se hace evidente al momento de las relaciones interpersonales entre los colaboradores y también con las personas que buscan recibir el servicio que en ese lugar se ofrece.

Asimismo, Madhukar (2017), concluye en que el comportamiento de los colaboradores dentro de una institución está principalmente influenciados por la motivación que sientan, y dicha motivación está determinada por el clima organizacional que se genere en la organización. También, hace manifiesto que las características del clima organizacional son muy distintas en cada lugar y en base su realidad, por lo tanto, las dimensiones de ese clima específico no son iguales en todos los lugares, y con ello, cada lugar proporciona un clima organización diferente, lo importante es estudiar qué características son necesarias incluir en cierto lugar para mejorar su clima organizacional y las relaciones interpersonales, y así también, la motivación en ellos.

Cuevas et al. (2019), explican que el liderazgo institucional son todas aquellas estrategias que se den desde la persona o las personas que sean los líderes principales de institución y que van a determinar que se llegue a tener ese clima organizacional deseado. Porque, si el líder directo de la institución no tiene la determinación de mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores, muchas podrán ser las ganas por parte de ellos de relacionarse mejor, pero el clima seguirá repercutiendo en la satisfacción y motivación en todos ellos. Para Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009), el liderazgo

directivo o institucional es un proceso para desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que deseen e influir en los demás para que los adopten en su propio comportamiento.

También, Ko & Kang (2019), mencionan que el liderazgo institucional se centra en la práctica correcta del líder principal de una organización y que el mismo tiene la tarea de enseñar y servir de ejemplo a los demás, transmitiéndoles las ganas necesarias para alcanzar los objetivos planteados.

Por otra parte, el clima organizacional tiene sus efectos en el ánimo de los colaboradores, y aunque a simple vista clima organizacional y clima laboral pudieran parecer lo mismo, realmente el clima laboral es producto del clima organizacional, ya que el clima laboral se centra en los efectos directamente en el colaborador de la empresa y esto, debido al clima organizacional que esté satisfaciendo, motivando, aplicando un positivo liderazgo o no a dichos trabajadores. En base a lo mencionado, Ramos & Tejera (2017), en el cual, hicieron la relación entre clima organizacional y clima laboral, determinando que el clima laboral es consecuencia del clima organizacional y afecta de manera distinta a cada persona de acuerdo con su forma de ser, por ende, el desempeño de los colaboradores puede ser muy variado. Tomado como muestra a 853 personas de entornos tanto públicos como privados, los resultados muestran que el clima laboral en Ecuador en términos de fuerza puede considerarse como débil, ya que la cultura o clima organizacional muestra en esos lugares una filosofía de trabajo en su mayoría no grata con el personal que labora, por ende la influencia del clima organizacional en las relaciones interdisciplinarias, como el comportamiento y esfuerzo de los colaboradores es evidente, tanto el sector público y privado.

En cuanto a la variable relaciones interpersonales, muchos son los autores que han aportado con sus definiciones, Contreras (2017), nos menciona que las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión del mundo y volviéndonos más empáticos cuando

las relaciones son saludables. Por su parte Bisquerra, R. (2003), afirma que una relación interpersonal se expresa como una interacción de reciprocidad.

Para Admiraal et al. (2019), las relaciones interpersonales pueden ser vistas como el eje primario de la comunicación entre las personas, y hablando en contexto educativo; entre los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y demás colaboradores de la institución, y concluyen que las relaciones interpersonales saludables, son de vital importancia para dar respuesta a muchos de los problemas que se suscitan dentro de cada centro de educación. Y de allí, que cada uno tiene su propia realidad y deben afrontar de la mejor manera sus problemas y necesidades. Los resultados de la investigación revelaron que, los maestros satisfechos con el clima organizacional parecen otorgar importancia a la calidad de las relaciones interpersonales maestro-alumno, mientras que los maestros insatisfechos también atribuyen su insatisfacción al clima organizacional y la motivación que se les da, como las condiciones de trabajo y políticas gubernamentales.

A partir de la variable, relaciones interpersonales, surgió la dimensión convivencia, ya que es lo que se crea en la práctica cotidiana de dichas relaciones, y que, en las instituciones educativas es diario. Vidal et al. (2016), mencionan, el aprender a convivir sigue siendo uno de los retos que afronta la educación, y en especial, para las escuelas y colegios que están ubicadas en zonas de alta vulnerabilidad con problemas sociales, donde la tasa de violencia resulta muy alta. Revelo-Sánchez et al. (2018), es importante que los docentes trabajen en equipos, para alcanzar no solo las metas de la institución, sino también, para mejorar la convivencia y las relaciones interpersonales. Los equipos de trabajo pueden estar distribuidos según las comisiones existentes en la institución.

Para R. García et al. (2019), la convivencia a mucho más de sustentarse sobre las bases sociales, tiene que nutrirse sobre los fundamentos de la moral, ya que sin ella, la convivencia se puede reducir a una simple práctica mecánica, y la institución requerirá de fórmulas de trabajo basadas en la responsabilidad de sus prácticas y el progreso de los individuos que están involucrados en el quehacer educativo.

Por otro lado, es notorio el impacto que tiene el clima organizacional en las relaciones interpersonales, y en este caso, sobre las actitudes de los colaboradores. Allport (1935), indica que la actitud de un individuo es un estado tanto mental y nerviosa, que se adquiere mediante la experiencia, la cual a la vez repercute de manera directa o indirecta en la respuesta de la persona a la situación que se presente en un momento dado. Chaves López et al. (2017), indica que las actitudes que se reflejan en el ámbito laboral por parte de los colaboradores están asociadas al nivel de satisfacción y motivación que sus jefes o directivos proporcionen.

Es por ello que, Lapo & Bustamante (2018), hacen un aporte sobre las actitudes y mencionan que el clima organizacional afecta y genera una actitud determinada en los colaboradores de la institución investigada, y que dicha actitud como resultado posterior repercute en la calidad de servicio que se entrega y en su comportamiento con toda la sociedad. Los resultados del análisis indicaron que el clima organizacional incide directamente sobre la variable actitudes laborales y ésta, directamente sobre el comportamiento, las relaciones interpersonales y la calidad de servicio de los colaboradores.

Así también, las relaciones humanas son el eje de las relaciones interpersonales, y precisamente sobre ello Isaza (2019), indica que las relaciones humanas o la sociedad humana es un sistema de interrelaciones y conectividades que conllevan propiedades inteligentes llamadas emergentes, las cuales permiten que se genere las actitudes necesarias para crear un ambiente social. También Orozco, D. (2014), indica que es toda actividad donde dos o más personas establecen una relación.

Por otro lado, Flores Mamani et al. (2016), indican que las relaciones humanas son todas aquellas habilidades sociales y de comunicación interpersonal que involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, y entre las personas y grupos. De este modo, lo que se busca, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente; además de considerar los aspectos verbales, no verbales y cognitivos en su relación con los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo con su finalidad, compete a un estudio básico, ya que, la presente investigación buscó estudiar los hechos sociales por medio del análisis de datos propios, obtenidos a través de un estudio de campo (Lammerink, & Wolffers, 1998).

El carácter de este proyecto de investigación es correlacional, porque su finalidad fue la de determinar la influencia que hay entre una variable con la otra, partiendo desde un contexto en particular (Hernández et al., 2014).

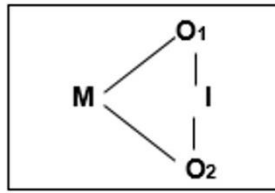
Por la naturaleza de la misma, la investigación es cuantitativa, ya que el investigador realizó un análisis específico y adecuado de sus variables, por lo cual, se plantearon objetivos bien definidos y delimitados (Corona Lisboa, 2016).

Ya que se lo aplicó en un tiempo determinado, la investigación es transversal, porque se estudiaron las variables en un único momento dado (Páramo & Uribe, 2013).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación se definió como no experimental, ya que en la investigación no se realizó ningún tipo de experimento o propuesta, sino que se estudiaron las situaciones ya existentes, las mismas que no fueron creadas de manera intencional por el investigador (Hernández et al., 2014). De la misma forma, fue descriptivo-correlacional, porque como objetivo fue el determinar la influencia entre una variable con la otra, desde el punto de vista estadístico-matemático (Díaz & Calzadilla, 2016).

En base a ello, se presenta el siguiente esquema:



De esta manera:

M: 30 colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

O₁: Clima organizacional

O₂: Relaciones interpersonales

I: Influencia que existe entre las variables

3. 2 Variables y Operalización

Variable 1: Clima organizacional.

Para Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Variable 2: Relaciones interpersonales.

Para Contreras (2017), las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más empáticos cuando las relaciones son saludables.

3. 3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población seleccionada en la investigación estuvo conformada por 30 colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. Por lo cual, se entiende que la población es el grupo o conjunto de personas de los cuales se quiere conocer algo en la investigación (Canales & Pineda, 1994).

Para medir el porcentaje, tanto de la población como de la muestra por la totalidad de los colaboradores (30 colaboradores siendo el 100%) y su división en colaboradores varones (12 varones) y colaboradores mujeres (18 mujeres) se empleó la siguiente fórmula:

Colaboradores varones: $12 * 100 / 30 = 40\%$

Colaboradores mujeres: $18 * 100 / 30 = 60\%$

Tabla 1. Población según sexo

Sexo	F	%
Colaboradores varones	12	40
Colaboradores mujeres	18	60
Total	30	100

Fuente: Nómina de colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”.

3.3.2 Muestra

Para el estudio la muestra seleccionada fue la misma población, es decir, los 30 colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020; ya que fue el número de personas apropiadas para realizarles el estudio. Así, se entiende por muestra al subconjunto de la población en que se realizará la investigación (López, 2004).

Tabla 2. Muestra según sexo

Sexo	F	%
Colaboradores varones	12	40
Colaboradores mujeres	18	60
Total	30	100

Fuente: Nómina de colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”.

3.3.3 Muestreo

Para el presente estudio el muestreo que se empleó fue no probabilístico, porque se seleccionó a los participantes de manera fácil para obtener información de ellos. En cuanto a ello, Arias et al. (2016), expresan que el muestreo no probabilístico por conveniencia es cuando se selecciona la muestra según las características sea similar a la de la población. Para ello, se elige como muestra a los individuos que sean de más fácil acceso.

3.3.4 Criterios de inclusión y exclusión

La totalidad de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, fueron quienes correspondieron a la población que se incluyó para la realización del presente estudio de investigación. Mientras que, se excluyó a todos los alumnos y padres de familia de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, ya que la investigación no los requirió para el presente estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta, la misma que se la define como: la recolección de datos al realizar una indagación para un estudio específico mediante el uso de un cuestionario el cual contiene interrogantes referentes a las dos variables que se estudian con sus dimensiones e indicadores, cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (Roldán & Fachelli, 2015).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se empleó para recopilar la información de los colaboradores sobre la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales fue el cuestionario. El cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que extiende el estudio emprendido (Sierra, 1994).

Por ello, en la variable clima organizacional, el instrumento estuvo conformado por 30 ítems de escala ordinal: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre; los cuales fueron distribuidos para las siguientes dimensiones: satisfacción (10 ítems), motivación (10 ítems) y liderazgo institucional (10 ítems).

En el caso de la variable relaciones interpersonales, el instrumento estuvo conformado también por 30 ítems de escala ordinal: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre; los cuales se los distribuyó para las siguientes dimensiones: convivencia institucional (10 ítems), actitudes (10 ítems) y relaciones humanas (10 ítems).

3.4.3 Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad, son sumamente esenciales, por ende, deben estar presentes en el proceso de la recolección y análisis de la información, ya que permiten garantizar una mayor confianza en las conclusiones que se generan, de manera individual y compartida, por la persona que realiza la evaluación.

La validez se refiere a la exactitud en una escala, es decir, “al nivel de confianza que podemos tener de que la medición pertenece a la realidad del fenómeno que se está investigando o midiendo” (Gómez & Sánchez, 1998). Y una de las mejores maneras de comprobar la validez de los instrumentos que se van a aplicar es a través de la validación de contenido mediante la revisión de expertos en la materia. De este modo, se sometió el instrumento a que lo evalúen 3 expertos, quienes verificaron que el mismo fue coherente y congruente. A su vez, preciso y adecuado para medir las dos variables.

La confiabilidad hace referencia a cuanto el instrumento es fiable para poderlo utilizar, así como a la estabilidad de la medida. “La confiabilidad se establece para garantizar la estabilidad o consistencia interna en estas técnicas e instrumentos de medición y verificar el grado de similitud entre el contexto del evaluador y el contexto del evaluado” (S. García, 2002). En base a ello, la encuesta fue realizada a una población piloto con la cual se recogió los datos y se realizó posteriormente la tabulación de los mismos en Excel. Luego, confiabilidad se la realizó mediante el “Alfa de Cronbach”, el cuál es un proceso estadístico que proporciona una calificación para cada tabulación de cada cuestionario. Para este proceso estadístico se empleando en software SPSS versión 25.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de los datos a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, se lo hizo utilizando dos cuestionarios, cada uno por la variable correspondiente, los cuales se enviaron por medio de correo electrónico, en algunos casos empleando el aplicativo “whatsapp” y otros por llamada telefónica. Para poder realizar este proceso de recolección de información, primero se lo ejecutó en una población piloto, con un contexto similar a la población real. Se solicitó por medio de un oficio la aprobación del director de la institución a investigar. Cuando fue el momento de realizar las encuestas, el investigador debió de explicar el propósito de las encuestas y posteriormente indicó las instrucciones al iniciar cada cuestionario, de este modo, se llevó el acompañamiento para dar la oportunidad al encuestado realizar alguna pregunta o consulta y así darle la explicación a la misma. Las respuestas se registraron en una hoja de cálculo empleando el programa Excel por variable. Se verificó que no quede ningún ítem sin responder, y al finalizar, se les agradeció por su tiempo y la participación en la investigación. El documento de Excel que se utilizó fue para la tabulación de los datos, los cuales posteriormente se trasladaron al software SPSS, ya que con la ayuda de este programa se comprobó la confiabilidad de los cuestionarios que se requirieron para la recolección de los datos de la población real, con los cuales,

luego se realizó el mismo proceso para obtener las tabulaciones y sacar tanto la estadística descriptiva como la inferencial.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recolectados se utilizó tanto el análisis descriptivo y el inferencial. En el análisis descriptivo se comprobó la frecuencia de respuestas por objetivos y el análisis inferencial para comprobar las hipótesis. En ambos casos se requirió un proceso estadístico, donde nuevamente se utilizó el software SPSS y los resultados se expresaron en tablas para su interpretación.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio respetó la autonomía de cada autor y se los refirió adecuadamente usando las normas de redacción APA, también se siguieron los estándares detallados en la guía establecidos por la universidad, la discreción sobre de los datos recolectados a cada persona que participó de las encuestas y a su vez, los permisos correspondientes al director de la institución para que se permita realizar el trabajo de investigación en su unidad educativa y contar con la participación tanto de él, como de los demás colaboradores.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 3. Análisis descriptivo del objetivo general

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
CLIMA_ORGANIZACIONAL	Deficiente	N	1	0	0	1
		%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Regular	N	0	15	1	16
		%	0,0%	50,0%	3,3%	53,3%
	Excelente	N	0	0	13	13
		%	0,0%	0,0%	43,3%	43,3%
Total	N	1	15	14	30	
	%	3,3%	50,0%	46,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Interpretación:

Con respecto a la tabla 3, en ella se pueden apreciar los resultados de las variables clima organizacional y relaciones interpersonales, donde se visualizan los siguientes porcentajes: en la variable clima organizacional, el 53,3% de los encuestados lo calificó en un nivel regular, seguida del 43,3% en un nivel excelente y el 3,3% lo ubican en un nivel deficiente. En cuanto a las relaciones interpersonales, los encuestados indicaron que está en un nivel regular en un 50%, el 46,7% indican en un nivel excelente y el 3,3% deficiente; la intersección expresa que el 50% de los encuestados mencionaron que regularmente las dos variables se dan de forma pertinente.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la dimensión satisfacción en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 4. Análisis descriptivo del objetivo específico 1

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN	Deficiente	N	1	0	0	1
		%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	Regular	N	0	14	0	14
		%	0,0%	46,7%	0,0%	46,7%
	Excelente	N	0	1	14	15
		%	0,0%	3,3%	46,7%	50,0%
Total	N	1	15	14	30	
	%	3,3%	50,0%	46,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Interpretación:

Los resultados de tabla 4 en cuanto al análisis de la dimensión satisfacción y la variable relaciones interpersonales nos revelan los siguientes porcentajes: en la dimensión satisfacción, el 50% la calificó en un nivel excelente, a su vez, el 46,7% mencionó que la misma se da de manera regular y el 3,3% respondió deficiente. En cuanto a la intersección, esta nos muestra que el 46,7% de los encuestados mencionaron que regularmente las dos variables se dan de forma pertinente en la institución educativa.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la dimensión motivación en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 5. Análisis descriptivo del objetivo específico 2

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	Deficiente	N	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
	Regular	N	0	15	7	22
		%	0,0%	50,0%	23,3%	73,3%
	Excelente	N	1	0	5	6
		%	3,3%	0,0%	16,7%	20,0%
Total	N	1	15	14	30	
	%	3,3%	50,0%	46,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Interpretación:

Con respecto a la tabla 5, en ella se puede apreciar la estadística de los datos obtenidos entre la dimensión motivación y la variable relaciones interpersonales, donde se visualizan los siguientes porcentajes: en la dimensión motivación, el 73,3% de los encuestados respondieron que la misma se da en un nivel regular, a su vez, el 20% mencionó que se presenta en un nivel excelente y el 6,7% respondieron que es deficiente. En cuanto a la intersección, esta nos muestra que el 50% de los encuestados mencionó que de manera regular las dos variables se dan de forma pertinente.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la dimensión liderazgo institucional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 6. Análisis descriptivo del objetivo específico 3

			RELACIONES INTERPERSONALES			Total
			Deficiente	Regular	Excelente	
DIMENSIÓN LIDERAZGO INSTITUCIONAL	Regular	N	0	13	0	13
		%	0,0%	43,3%	0,0%	43,3%
	Excelente	N	1	2	14	17
		%	3,3%	6,7%	46,7%	56,7%
Total		N	1	15	14	30
		%	3,3%	50,0%	46,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Interpretación:

La tabla 6 refleja el análisis estadístico de la información recogida en las encuestas sobre la dimensión liderazgo institucional con la variable relaciones interpersonales, donde se visualizan los siguientes porcentajes: en la dimensión liderazgo institucional, el 56,7% de los encuestados respondieron que la misma se da en un nivel excelente, a su vez, el 43,3% mencionó que se da de forma regular y ninguna de las personas respondieron en el nivel deficiente por lo que no se han registrado en la tabla. En cuanto a la intersección, esta nos muestra que el 43,3% de los encuestados expresan que de forma regular las dos variables se dan de forma pertinente.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Hi: El clima organizacional influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Ho: El clima organizacional no influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 7. Contrastación de la hipótesis general

			Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	de	1	,805**
	Sig.			,000
	N		30	30
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	de	,805**	1
	Sig.		,000	
	N		30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Análisis: Los resultados de la tabla 7 muestran que el valor de la correlación de Pearson es 0,805. Lo que significa que hay una correlación positiva muy alta. Mientras que, el valor de significancia es 0,000, el cual es menor a 0,01, valor determinado en el estudio. Esto quiere decir que hay una influencia directa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales; por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: La dimensión satisfacción influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Ho: La dimensión satisfacción no influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 8. Contrastación de la hipótesis específica 1

		Dimensión Satisfacción	Relaciones Interpersonales
Dimensión Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,568**
	Sig.		,001
	N	30	30
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,568**	1
	Sig.	,001	
	N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Análisis: Los valores expuestos en la tabla 8 indican que el valor de la correlación de Pearson es 0,568. Lo que significa que hay una correlación positiva moderada. Mientras que, el valor de significancia es 0,001, el cual es menor a 0,01, valor que determinó el estudio. Esto quiere decir que existe una influencia directa entre la dimensión satisfacción y las relaciones interpersonales; por ende, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

Hi: La dimensión motivación influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Ho: La dimensión motivación no influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 9. Contrastación de la hipótesis específica 2

		Dimensión Motivación	Relaciones Interpersonales
Dimensión Motivación	Correlación de Pearson	1	,655**
	Sig.		,000
	N	30	30
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,655**	1
	Sig.	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Análisis: La tabla 9 nos presenta los resultados de correlación entre la dimensión motivación y la variable relaciones interpersonales, los cuales indican que el valor de la correlación de Pearson es 0,655. Lo que significa que hay una correlación positiva alta. Mientras que, el valor de significancia es 0,000, el cual es menor a 0,01, valor determinado en el estudio. Esto quiere decir que sí existe una influencia directa entre la dimensión motivación y las relaciones interpersonales; por lo tanto, se admite la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: La dimensión liderazgo institucional influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Ho: La dimensión liderazgo institucional no influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

Tabla 10. Contrastación de la hipótesis específica 3

		Dimensión Liderazgo Institucional	Relaciones Interpersonales
Dimensión Liderazgo Institucional	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig.		,000
	N	30	30
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig.	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”

Análisis: La información expresada en la tabla 10 indica que el valor de la correlación de Pearson es 0,621. Lo que significa que hay una correlación positiva alta. Mientras que, el valor de significancia es 0,000, el cual es menor a 0,01, valor determinado en el estudio. Esto quiere decir que sí existe una influencia directa entre la dimensión liderazgo institucional y las relaciones interpersonales; por consiguiente, se aprueba la hipótesis que se propuso en la investigación y se elimina la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Haciendo referencia al objetivo general de la investigación: Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. La teoría sobre la variable clima organizacional propuesta por Hall & Schneider (1972), expresa que, la misma puede verse como el conjunto de las propiedades correspondientes al ambiente laboral, y que los trabajadores lo perciben directa o indirectamente en la institución a la que sirven. A su vez, sobre la variable relaciones interpersonales Admiraal et al. (2019), sostienen que, las relaciones interpersonales pueden ser vistas como el eje primario de la comunicación entre las personas, y hablando en contexto educativo; entre los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y demás colaboradores de la institución, y concluyen que las relaciones interpersonales saludables, son de vital importancia para dar respuesta a muchos de los problemas que se suscitan dentro de cada centro de educación. En ese sentido, la estadística descriptiva detalla que en la variable clima organizacional, el 53,3% de los encuestados la ubican en un nivel regular y para la variable relaciones interpersonales, mencionaron que también es regular en un 50%. En cuanto a la tabla 7, se muestra que el valor de la correlación de Pearson es 0,805, resultando una correlación alta y una significancia de 0,000, siendo menor al que propone el estudio de 0,01. Por lo cual, se puede afirmar que sí existe vínculo significativo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, y se llega a la deducción que las variables son dependientes una de la otra, esto quiere decir, que el clima organizacional es un factor que influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad educativa. Así mismo, estos resultados concuerdan con los de Pramod et al. (2018), quienes concluyeron que en su investigación se obtuvieron resultados muy altos de correlación en cuanto a la relevancia del clima organizacional en la efectividad de la práctica del docente para alcanzar las metas planteadas y lograr desarrollar todo el potencial de sus estudiantes dentro del aula de clases como fuera de la misma.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión satisfacción en las relaciones interpersonales de los colaboradores de Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. La teoría de Soria et al.

(2019) expresa que la satisfacción es un elemento que tiene que ser fundamental en el clima organizacional, y por ello, vital en toda institución, ya sea pública o privada. Por ello, cuando una institución tiene un clima organizacional positivo sus colaboradores sentirán una gran satisfacción para trabajar con ganas, unidos y entusiastas, pero, si se presenta un clima organizacional inapropiado, los colaboradores, como efecto, tendrán un bajo rendimiento en su productividad, pueden surgir situaciones de conflicto en la institución, desinterés y, por consiguiente, insatisfacción de manera general y también para mantener relaciones interpersonales saludables y con relación a las relaciones interpersonales. Contreras (2017), nos menciona que las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más empáticos cuando las relaciones son saludables. La estadística descriptiva revela que en la dimensión satisfacción, el 50% de los encuestados respondieron que la misma se da en un nivel excelente y las relaciones interpersonales de manera regular en un 50%. Con ello, en la tabla 8 el valor de la correlación de Pearson es 0,568. Lo que significa que hay una correlación moderada. Mientras que, el valor de significancia es 0,001, el cual es menor a 0,01, valor que determinó el estudio. Esto quiere decir que existe una influencia directa y significativa entre la dimensión satisfacción y las relaciones interpersonales; por ende, se deduce que la dimensión y la variable son dependientes entre sí, es decir, que la satisfacción dependiendo de cómo se realice aportará positiva o negativamente a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad educativa. Así, el presente estudio corrobora los resultados obtenidos por Pedraza (2020), quien en su estudio concluye que la satisfacción y las relaciones interpersonales son aspectos totalmente intangibles que deben siempre prevalecer en cualquier gestión y administración del talento humano, y lo percibe como el capital principal en todo organismo público o privado, ya que desde la práctica de un buen clima organizacional se llega a influir tanto en las relaciones interpersonales de los colaboradores, como en todos los aspectos de la práctica laboral y comunicativa de todos quienes conforman la institución educativa.

En torno al objetivo específico 2: Determinar la influencia de la dimensión motivación en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. La teoría de Madhukar (2017), concluye en que el comportamiento de los colaboradores dentro de una institución está principalmente influenciados por la motivación que sientan, y dicha motivación está determinada por el clima organizacional que se genere en la organización. En cambio sobre la variable relaciones interpersonales Isaza (2019), indica que las relaciones humanas o la sociedad humana es un sistema de interrelaciones y conectividades que conllevan propiedades inteligentes llamadas emergentes, las cuales permiten que se genere las actitudes necesarias para crear un ambiente social. En ese sentido, la estadística muestra que la dimensión motivación para los colaboradores se da 73,3% de forma regular y en el mismo nivel las relaciones interpersonales en un 50%. De ahí, a que la tabla 9 nos presenta los resultados de correlación entre la dimensión motivación y la variable relaciones interpersonales, con un valor de correlación de 0,655 y una significancia de 0,000, el cual es menor a 0,01. Esto quiere decir que sí existe una influencia directa y significativa entre la dimensión motivación y las relaciones interpersonales; por lo tanto, se afirma la dependencia entre las partes estudiadas, lo cual indica que la motivación aporta a que las relaciones interpersonales se desarrollen positivamente en la unidad educativa. Por ende, estos resultados de correlación alta nos lo confirma Requena (2016), ya que en la conclusión de su investigación manifiesta que la importancia de un adecuado clima organizacional y de las relaciones interpersonales para que el docente pueda sentirse motivado para desarrollar su potencial teniendo como apoyo políticas que estén en favor de su labor y autonomía a la hora de ser creativos en su labor docente.

Y en función al objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión liderazgo institucional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020. Cuevas et al. (2019), explican que el liderazgo institucional son todas aquellas estrategias que se den desde la persona o las personas que sean los líderes principales de institución y que van a determinar que se llegue a tener ese clima organizacional deseado. Sobre las relaciones interpersonales Flores Mamani et al. (2016), indican que las

relaciones humanas son todas aquellas habilidades sociales y de comunicación interpersonal que involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, y entre las personas y grupos. Los resultados estadísticos demostraron que la dimensión liderazgo institucional está en un nivel excelente en un 56,7% en la institución educativa, mientras que, las relaciones interpersonales en un nivel regular al 50%. Y sobre esto, en la tabla 10 se refleja que el valor de la correlación de Pearson es 0,621 la misma que es una correlación alta. Mientras que, el valor de significancia es 0,000, el cual es menor a 0,01 por lo que se puede decir que sí existe un vínculo entre la dimensión liderazgo institucional y la variable relaciones interpersonales, en conclusión, el liderazgo que se practica en la unidad educativa tiene una total influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores. Así, estos resultados son apoyados por Vera & Suárez (2018), quienes en su trabajo de investigación concluyeron que es necesario un adecuado clima organizacional para que cada persona desempeñe sus funciones de manera apropiada, por ello hace mención que lo mayormente relevante tanto para alcanzar el éxito propuesto o sucumbir ante el fracaso en las metas propuestas por la empresa, es el clima organizacional y un liderazgo institucional apropiado, que promueva el desarrollo en todos los colaboradores; lo que significa, que depende de que tan cómodo se sienta el colaborador en su lugar de trabajo, responderá en su nivel de compromiso y esfuerzo con la organización.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados sobre la influencia del clima organizacional y las relaciones interpersonales, muestran que se dan en un 53,3% al nivel regular y 50% en el mismo nivel, respectivamente. En la tabla 7, se muestra una correlación de 0,805 y significancia de 0,000, el cual es menor a 0,01. Lo que significa que hay una correlación positiva muy alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula. Esto significa, que el clima organizacional influye directamente en las relaciones interpersonales.

Con respecto a la satisfacción y las relaciones interpersonales, la satisfacción se da en un nivel excelente al 50% y las relaciones interpersonales se dan en un 50 % al nivel regular. En la tabla 8, se muestra una correlación de 0,568 y significancia de 0,001, el cual es menor a 0,01. Esto expresa que hay una correlación positiva moderada. Por ende, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir, que la satisfacción influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores.

En cuanto a la motivación y las relaciones interpersonales, la motivación se da en un nivel regular 73,3% y las relaciones interpersonales en un 50% en el mismo nivel. En la tabla 9, se aprecia la correlación de 0,655 y significancia de 0,000, el cual es menor a 0,01. Siendo una correlación positiva alta. Con ello, se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Significa entonces, que la motivación influye directamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Referente a la dimensión liderazgo institucional y las relaciones interpersonales, el liderazgo se da en un nivel excelente al 56,7% y las relaciones interpersonales en un 50% al nivel regular. En la tabla 10, se refleja la correlación de 0,621 y significancia de 0,000, el cual es menor a 0,01. Lo que muestra una correlación positiva alta, aprobando la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula. Esto quiere decir que el liderazgo institucional influye directamente en las relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”, deben promover mediante talleres, actividades integradoras y una buena comunicación metodologías de trabajo más empáticas con todos los colaboradores, para mejorar el clima organizacional, donde todos se sientan parte importante de la institución.

Los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”, deben de participar en espacios colaborativos donde se practique el trabajo en equipo, el compañerismo, el apoyo entre todos en relación a sus funciones, para con ello elevar la satisfacción de los mismos, donde cada colaborador tenga en claro sus funciones y las realice de manera apropiada.

El director debe participar en espacios formativos (talleres, seminarios, conferencias, entre otros) de desarrollo personal, emocional y profesional, para mejorar sus habilidades de liderazgo y seguir motivando a sus colaboradores haciéndolos sentir valiosos, con el fin de comprometerlos y con ello mejorar el nivel del desempeño y la calidad en las relaciones interpersonales.

Se recomienda que las autoridades de la institución hagan participe a los padres de familia para evaluar y dar seguimiento a las disposiciones que se planteen para mejorar las relaciones interpersonales, y con ello establecer acciones inmediatas ante necesidades de mejora tanto en el clima organizacional, relaciones interpersonales y demás situaciones que se susciten en la unidad educativa.

REFERENCIAS

- Admiraal, W., Veldman, I., Mainhard, T., & Tartwijk, J. (2019). A typology of veteran teachers' job satisfaction: Their relationships with their students and the nature of their work. *Social Psychology of Education, 22*, 337-355. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-09477-z>
- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica, 40*(4), 1257-1270.
- Allport, G. W. (1935). «Attitudes», *En Handbook of Social Psychology; Worcester, Mass: Clark University Press.*
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México, 63*(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida. a*, 7-43.
- Canales, F. H. de, & Pineda, E. B. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud*. Organización Panamericana de la Salud.
- Chaves López, L. D., Grijalba Espinosa, M. A., Bárcenas Enríquez, D. R., Matabanchoy Tulcán, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencias, 18*(2), 69. <https://doi.org/10.22267/rtend.171802.77>
- Chiavenato, I. (2011). *Chiavenato Administracion de Recursos Humanos 2011 pdf*. https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Contreras, M. E. T. (2017). *Persona, personalidad y relaciones interpersonales*. De La Salle Ediciones. https://books.google.com.ec/books/about/Persona_personalidad_y_relaciones_interp.html?id=NsbDdWAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur, 14*(1), 81-83.

- Cuevas, M., Fernández, M., Díaz, F., Gijón, P., Lizarte, E., Ibáñez, P., El, M., Ávalos, I., & Rodríguez, R. (2019). *Liderazgo y calidad en la Educación Superior*. Dialnet-LiderazgoYCalidadEnLaEducacionSuperior-7042737
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de la Salud*, 14, 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Ekvall, I. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones*.
- Flores Mamani, E., Garcia Tejada, M. L., Calsina Ponce, W. C., & Yapuchura Sayco, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano—Puno. *Comuni@cción*, 7(2), 05-14.
- García, R., Cáceres, M. L., & Bautista, M. L. (2019). Convivencia y bienestar: Categorías necesarias para la educación positiva. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 177-183.
- García, S. (2002). *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica*. 23, 318.
- Gómez, C., & Sánchez, R. (1998). *Conceptos básicos sobre validación de escalas*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2012/04/VOL27/2/Conceptos%20b%C3%A1sicos%20sobre%20validaci%C3%B3n%20de%20escalas.pdf>
- Hall, & Schneider. (1972). *Hacia la especificación del concepto de clima de trabajo: Un estudio de curas diocesanos católicos romanos*. Documat-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)* (sexta). McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1966). *Book Reviews: Work and the Nature of Man* (Vol. 11). SAGE Publications Ltd. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002218566901100113>
- Isaza, M. (2019). Acerca de la categoría sociedades humanas complejas. *Trabajo Social*, 21, 241-253. <https://doi.org/10.15446/ts.v21n1.71424>

- Jovarini, N. V., Leme, V. B. R., & Correia-Zanini, M. R. G. (2018). Influence of Social Skills and Stressors on Academic Achievement in the Sixth-Grade. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2819>
- Ko, W.-H., & Kang, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131-2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Lammerink, M., & Wolffers, I. (1998). *Aproches participatives pour le développement durable*. Editorial Kartala.
- Lapo, M. del C., & Bustamante, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- López, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012
- Madero, A. (2019, septiembre 18). *El Ministerio de Educación recibió el reconocimiento a la mejor práctica de clima laboral – innovación – Ministerio de Educación*. <https://educacion.gob.ec/el-ministerio-de-educacion-recibio-el-reconocimiento-a-la-mejor-practica-de-clima-laboral-innovacion/>.
- Madhukar, V. (2017). *IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE MOTIVATION: A CONCEPTUAL PERSPECTIVE*. https://www.academia.edu/38706039/IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_MOTIVATION_A_CONCEPTUAL_PERSPECTIVE
- Moreno, L., & Tenelema, E. (2018). *Autoestima y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa "Fernando Daquilema", Riobamba – Chimborazo, periodo marzo—Julio 2018*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5236>
- Mugisa, C. (2017). *Influence of interpersonal relationship on academic performance of learners with hearing impairments: A case of St. Bernadatte Turkana County, Kenya* [Thesis, Kenyatta University]. <https://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/18607>

- Orozco, D. (2014). *Definicion-de-Relaciones-HumanasSegun-Diferentes-Autores*.
<https://es.scribd.com/document/328181329/>
- Páramo, P., & Uribe, J. (2013). *La investigación en ciencias sociales: Estrategias de investigación*.
https://www.researchgate.net/publication/299777294_La_investigacion_en_ciencias_sociales_estrategias_de_investigacion
- Pedraza, N. (2020, mayo 28). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas* [Revista científica].
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000200009&script=sci_abstract&tlng=es.
- Pramod, K., Naik, P. kumar, & Mani, U. (2018). *Impact of organizational climate on academic, professional and social dimensions of teacher effectiveness of secondary schools: A study*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13422.87360>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio De Relaciones Entre Cultura, Clima Y Fuerza De Clima Laboral En Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239.
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente*.
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5734/1/mrequena.pdf>
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordóñez, C. A., & Jiménez-Toledo, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: Una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 115-134.
<https://doi.org/10.22430/22565337.731>
- Rico, J., Méndez, F., Echeverri, C., Jiménez, L., & Suárez, M. (2016). *Importancia del Clima Organizacional para la Competitividad de las Pymes* (pp. 95-118).
https://www.researchgate.net/profile/John_Rico/publication/327140043_Importancia_del_Clima_Organizacional_para_la_Competitividad_de_las_Pymes/links/5b7c37bc4585151fd124e9fe/Importancia-del-Clima-Organizacional-para-la-Competitividad-de-las-Pymes.pdf
- Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Creative commons).
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Sierra, B. (1994). *tecnicas investigacion social teoria ejercicios de sierra bravo—iberlibro*. <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/tecnicas-investigacion-social-teoria-ejercicios/autor/sierra-bravo/>
- Smith, S. (2002). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: TUB.
- Soria, A., Pedraza, N., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Syrjanen, T. (2013, enero 22). *El mejor trabajo de Europa es finlandés*. thisisFINLAND. <https://finland.fi/es/neegocios-amp-innovacion/el-mejor-trabajo-de-europa-es-finlandes/>
- Torres, K., & Regatto, V. (2018). *Investigación Relaciones Interpersonales de los Docentes Dentro de las Unidades Educativas*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3954/1/RELACIONES%20INTERPERSONALES%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DENTRO%20DE%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS.pdf>
- UNESCO. (2018a, abril 11). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* UNESCO. <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- UNESCO. (2018b, diciembre 11). *La UNESCO y la Declaración Universal de Derechos Humanos*. UNESCO. <https://es.unesco.org/udhr>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.
- Vidal, R. G., Raga, L. G., & Martín, R. L. (2016). Towards school transformation. Evaluation of a coexistence program from the voice of students and teachers. *NAER: Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(2), 137-146.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente: Clima Organizacional	Para Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.	Corresponde al nivel de influencia del clima organizacional y que se evidencia en un cuestionario de 30 ítems expresados en una escala tipo Likert, donde: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre; los cuales fueron distribuidos para las siguientes dimensiones: satisfacción (10 ítems), motivación (10 ítems) y liderazgo institucional (10 ítems).	Satisfacción	-Condiciones laborales. -Remuneración salarial. -Seguridad laboral.	Ordinal: (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
			Motivación	-Reconocimiento. -Capacitación del personal. - Beneficios laborales.	
			Liderazgo Institucional	-Comunicación. -Trabajo en equipo. -Toma de decisiones.	
Variable dependiente: Relaciones Interpersonales	Para Contreras (2017), las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más empáticos cuando las relaciones son saludables.	Tiene que ver con el nivel de las relaciones interpersonales y que se evidencian en un cuestionario de 30 ítems expresados en una escala tipo Likert, donde: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre; los cuales fueron distribuidos para las siguientes dimensiones: convivencia institucional (10 ítems), actitudes (10 ítems) y relaciones humanas.	Convivencia Institucional	-Participación. -Equidad. -Asistencia y permanencia.	Ordinal: (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
			Actitudes	-Desempeño. -Compañerismo. -Profesionalismo.	
			Relaciones Humanas	-Empatía. -Inclusión. -Amabilidad.	

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Datos Informativos:	
I. Instrucciones: Estimado (a) colaborador de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el clima organizacional, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.	
II. Información General:	
Hombre	Mujer

Escala de Valoración	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
-----------------------------	-----------------	-------------------	-------------------

N		1	2	3
	<i>Dimensión Satisfacción</i>			
1	Los reglamentos internos de la institución son satisfactorios para desarrollar las actividades laborales.			
2	Las instalaciones de la institución (infraestructura, mobiliario, equipos técnicos), satisfacen al realizar el trabajo.			
3	El trabajo en la institución está bien organizado y determinada las funciones y responsabilidades, de manera que todos los colaboradores se sienten satisfechos.			
4	La institución cuenta con un aula virtual y otros recursos digitales que facilitan el trabajo remoto.			
5	El salario es justo con respecto al trabajo que demandado.			
6	El salario que percibo es el adecuado para cubrir las necesidades personales y familiares.			
7	El sueldo es entregado a tiempo y en su totalidad.			
8	La institución proporciona estabilidad laboral para sus colaboradores.			
9	La institución cuenta con todos los implementos para precautelar la seguridad y la bioseguridad de todos sus colaboradores.			
10	Se otorga el debido seguro social y todos los beneficios que demanda la ley.			
	<i>Dimensión Motivación</i>			
11	Cuando se realiza un buen trabajo presencial o virtual se reconoce el esfuerzo de alguna forma.			
12	La institución brinda oportunidades para el desarrollo de alguna competencia académica.			
13	El reconocimiento o estímulo que se da a los colaboradores son de su conformidad.			

14	La institución promueve capacitaciones virtuales en cuanto a actualización de conocimientos.			
15	Recibo la guía o formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo virtual o presencial.			
16	La institución valora y apoya la educación de sus colaboradores.			
17	La institución otorga beneficios como forma de incentivar el esfuerzo de sus colaboradores.			
18	Existe oportunidad de crecimiento en la institución educativa.			
19	Se realizan actividades internas (reuniones virtuales, salidas recreativas, etc.) que motiven a todos los colaboradores.			
20	La motivación es un principio dentro de la institución.			
<i>Dimensión Liderazgo Institucional</i>				
21	El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.			
22	Los directivos practican y promueven un liderazgo que fomenta una comunicación armoniosa en el contexto de la virtualidad.			
23	El liderazgo que aplican los directivos promueve un ambiente agradable para trabajar.			
24	La comunicación interna virtual y presencial dentro de la institución funciona correctamente.			
25	El liderazgo que se practica incentiva el trabajo en equipo virtual y presencial.			
26	La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.			
27	El trabajo en equipo es importante para el desarrollo de un correcto liderazgo.			
28	Se valora la opinión de los colaboradores a la hora de tomar decisiones que tengan que ver con la institución.			
29	Las decisiones tomadas por el director han sido las más apropiadas para la mejora de la institución.			
30	Desde la directiva se aplican estrategias que empoderan a los colaboradores para tomar buenas decisiones.			

16	Una buena actitud es vital para el compañerismo en todos los colaboradores.			
17	Las actividades virtuales y presenciales que se realizan en la institución crean compañerismo entre los colaboradores.			
18	El compañerismo es un factor importante entre los que conforman la unidad educativa.			
19	La institución promueve el profesionalismo a todos sus colaboradores.			
20	La institución fomenta la práctica de valores y habilidades en sus colaboradores.			
<i>Dimensión Relaciones Humanas</i>				
21	Es agradable trabajar con otras personas en equipo.			
22	La institución desde sus objetivos motiva a crear relaciones humanas positivas.			
23	Se preocupa por el bienestar de todos sus compañeros de trabajo.			
24	La institución invierte tiempo de calidad para conocerse entre todos los colaboradores.			
25	El personal administrativo se relaciona con todos los colaboradores.			
26	La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.			
27	Los reglamentos de la institución están asociados a la práctica de la inclusión.			
28	Las relaciones interpersonales en la institución ayudan a ser más inclusivos con todos y todas.			
29	Las relaciones humanas en la institución se practican con amabilidad entre todos los compañeros.			
30	Los directivos desde su liderazgo buscan establecer buenas relaciones interpersonales con todos los colaboradores.			

Anexo 7. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil
4. **Forma de aplicación:** Virtual - Dirigida
5. **Fecha de aplicación:** 05-11-2020
6. **Autor(a):** Morales Castro Darling Josué
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Guayaquil-Ecuador
9. **Medición:** Nivel de clima organizacional
10. **Adaptación:** Ninguna
11. **Administración:** A todos los colaboradores
12. **Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

III.- DIMENSIONES E INDICADORES:

Satisfacción

- Condiciones laborales
- Remuneración salarial
- Seguridad laboral

Motivación

- Reconocimiento
- Capacitación del personal
- Beneficios laborales

Liderazgo Institucional

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar sobre el nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, consta de 30 ítems, de los cuales 10 corresponde a la dimensión **Satisfacción**, 10 para la dimensión **Motivación** y 10 para la dimensión **Liderazgo institucional**.

1. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con **tres valoraciones** de respuesta: Nunca, A veces y Siempre, asignándoles valores del 1 al 3, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre.

2. Los niveles del clima organizacional de acuerdo a los colaboradores de la institución, se califica como: -Deficiente -Regular -Excelente

Rangos= Valor máximo – Valor mínimo/3 = 90 - 30=60/3 = 20

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, laptop, calculadora.

VI.-CALIFICACIÓN:

Niveles	Rango	Descripción
Deficiente	30 - 50	
Regular	51- 70	
Excelente	71 - 90	

Niveles	Procesos	Recursos	Principios Didácticos
Deficiente	10 16	10 16	10 16
Regular	17 23	17 23	17 23
Excelente	24 30	24 30	24 30

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO RELACIONES INTERPERSONALES

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil
4. **Forma de aplicación:** Virtual - Dirigida
5. **Fecha de aplicación:** 08-11-2020
6. **Autor(a):** Morales Castro Darling Josué
7. **Año:** 2020
8. **Lugar:** Guayaquil-Ecuador
9. **Medición:** Nivel de las relaciones interpersonales
10. **Adaptación:** Ninguna
11. **Administración:** A todos los colaboradores
12. **Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento tiene como objetivo, determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

III. - DIMENSIONES E INDICADORES:

Convivencia institucional

- Participación
- Equidad
- Asistencia y permanencia

Actitudes

- Desempeño
- Compañerismo
- Profesionalismo

Relaciones humanas

- Empatía
- Inclusión
- Amabilidad

IV.-INSTRUCCIONES:

El Cuestionario para indagar sobre el nivel de las relaciones interpersonales de los

colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020, consta de 30 ítems, de los cuales 10 corresponde a la dimensión **Convivencia Institucional**, 10 para la dimensión **Actitudes** y 10 para la dimensión **Relaciones humanas**.

1. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con **tres valoraciones** de respuesta: Nunca, A veces y Siempre, asignándoles valores del 1 al 3, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre.

2. Los niveles de las relaciones interpersonales de acuerdo a los colaboradores de la institución, se califica como: -Deficiente -Regular -Excelente

Rangos= Valor máximo – Valor mínimo/3 = 90 - 30=60/3 = 20

V.-MATERIALES: Cuestionario para los docentes, laptop, calculadora.

VI.-CALIFICACIÓN:

Niveles	Rango	Descripción
Deficiente	30 - 50	
Regular	51- 70	
Excelente	71 - 90	

Niveles	Procesos		Recursos		Principios Didácticos	
Deficiente	10	16	10	16	10	16
Regular	17	23	17	23	17	23
Excelente	24	30	24	30	24	30

Anexo 8. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	30

Interpretación: En la presente tabla se verifica el resultado del "Alfa de Cronbach", el cual fue de 0,803. George y Mallery (2003), indican como criterio general que dicha valoración corresponde a una buena fiabilidad o confiabilidad, lo que quiere decir que el instrumento proporciona total confianza y seguridad para poder medir la variable clima organizacional.

PRUEBA DE ÍTEM TOTAL

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta01	71,10	25,211	,563	,786

Pregunta02	71,10	26,100	,374	,795
Pregunta03	70,90	27,211	,263	,799
Pregunta04	70,80	28,178	,000	,804
Pregunta05	71,70	25,567	,399	,793
Pregunta06	72,10	25,211	,563	,786
Pregunta07	71,70	27,122	,290	,799
Pregunta08	71,20	25,956	,372	,795
Pregunta09	71,10	30,767	-,527	,831
Pregunta10	70,80	28,178	,000	,804
Pregunta11	71,90	26,100	,303	,798
Pregunta12	71,10	28,100	-,030	,812
Pregunta13	71,90	24,100	,674	,778
Pregunta14	71,10	25,878	,421	,792
Pregunta15	71,40	27,600	,057	,809
Pregunta16	71,60	25,600	,340	,797
Pregunta17	72,20	24,844	,596	,784
Pregunta18	72,10	23,211	,694	,774
Pregunta19	71,20	25,733	,416	,792
Pregunta20	71,80	28,178	,000	,804
Pregunta21	70,90	25,878	,684	,787
Pregunta22	71,30	25,567	,438	,791
Pregunta23	71,40	26,267	,311	,797
Pregunta24	71,00	26,444	,359	,795
Pregunta25	71,10	27,211	,146	,804
Pregunta26	70,80	28,178	,000	,804
Pregunta27	70,80	28,178	,000	,804
Pregunta28	71,50	27,611	,066	,808
Pregunta29	71,40	26,044	,354	,795
Pregunta30	71,20	25,067	,550	,786

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	30

Interpretación: En la presente tabla se verifica el resultado del "Alfa de Cronbach", el cual fue de 0,809. George y Mallery (2003), indican como criterio general que dicha valoración corresponde a una buena fiabilidad o confiabilidad, lo que quiere decir que el instrumento proporciona total confianza y seguridad para poder medir la variable relaciones interpersonales.

PRUEBA DE ÍTEM TOTAL

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta01	71,80	21,289	,518	,795

Pregunta02	71,80	22,622	,213	,809
Pregunta03	70,80	22,622	,213	,809
Pregunta04	70,80	21,733	,414	,800
Pregunta05	70,80	21,956	,363	,802
Pregunta06	70,60	23,156	,190	,808
Pregunta07	70,50	23,833	,000	,810
Pregunta08	70,60	23,156	,190	,808
Pregunta09	71,10	22,767	,162	,812
Pregunta10	70,50	23,833	,000	,810
Pregunta11	71,60	21,378	,406	,800
Pregunta12	71,00	20,667	,603	,790
Pregunta13	71,10	20,767	,595	,790
Pregunta14	70,70	23,344	,076	,813
Pregunta15	71,10	20,767	,595	,790
Pregunta16	70,50	23,833	,000	,810
Pregunta17	70,50	23,833	,000	,810
Pregunta18	71,00	20,667	,603	,790
Pregunta19	71,10	21,656	,398	,800
Pregunta20	70,90	21,211	,495	,795
Pregunta21	71,90	19,878	,801	,779
Pregunta22	71,50	23,833	,000	,810
Pregunta23	70,70	24,011	-,086	,820
Pregunta24	71,50	23,833	,000	,810
Pregunta25	71,50	23,833	,000	,810
Pregunta26	70,90	20,322	,697	,785
Pregunta27	71,50	23,833	,000	,810
Pregunta28	71,80	21,067	,373	,803
Pregunta29	70,50	23,833	,000	,810
Pregunta30	70,90	22,989	,117	,814

Anexo 9. Matriz de validación por el juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente	Dimensión Satisfacción	Condiciones laborales.	1- Los reglamentos internos de la institución son satisfactorios para desarrollar las actividades laborales.				X		X		X		X		
		Condiciones laborales.	2- Las instalaciones de la institución (infraestructura, mobiliario, equipos técnicos), satisfacen al realizar el trabajo.				X		X		X		X		
		Condiciones laborales.	3- El trabajo en la institución está bien organizado y determinada las funciones y responsabilidades, de manera que todos los colaboradores se sienten satisfechos.				X		X		X		X		
		Condiciones laborales.	4- La institución cuenta con un aula virtual y otros recursos digitales que facilitan el trabajo remoto.				X		X		X		X		
		Remuneración salarial.	5- El salario es justo con respecto al trabajo que demandado.				X		X		X		X		

	Remuneración salarial.	6- El salario que percibo es el adecuado para cubrir las necesidades personales y familiares.				X		X		X		X		
	Remuneración salarial.	7- El sueldo es entregado a tiempo y en su totalidad.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	8- La institución proporciona estabilidad laboral para sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	9- La institución cuenta con todos los implementos para precautelar la seguridad y la bioseguridad de todos sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	10- Se otorga el debido seguro social y todos los beneficios que demanda la ley.				X		X		X		X		
Dimensión Motivación	Reconocimiento.	11- Cuando se realiza un buen trabajo presencial o virtual se reconoce el esfuerzo de alguna forma.				X		X		X		X		
	Reconocimiento.	12- La institución brinda oportunidades para el desarrollo de alguna competencia académica.				X		X		X		X		
	Reconocimiento.	13- El reconocimiento o estímulo que se da a los colaboradores son de su conformidad.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	14- La institución promueve capacitaciones virtuales en cuanto a actualización de conocimientos.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	15- Recibo la guía o formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo virtual o presencial.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	16- La institución valora y apoya la educación de sus colaboradores.				X		X		X		X		

	Beneficios laborales.	17- La institución otorga beneficios como forma de incentivar el esfuerzo de sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	18- Existe oportunidad de crecimiento en la institución educativa.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	19- Se realizan actividades internas (reuniones virtuales, salidas recreativas, etc.) que motiven a todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	20- La motivación es un principio dentro de la institución.				X		X		X		X		
Dimensión Liderazgo Institucional	Comunicación.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.				X		X		X		X		
	Comunicación.	22- Los directivos practican y promueven un liderazgo que fomenta una comunicación armoniosa en el contexto de la virtualidad.				X		X		X		X		
	Comunicación.	23- El liderazgo que aplican los directivos promueve un ambiente agradable para trabajar.				X		X		X		X		
	Comunicación.	24- La comunicación interna virtual y presencial dentro de la institución funciona correctamente.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	25- El liderazgo que se practica incentiva el trabajo en equipo virtual y presencial.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	27- El trabajo en equipo es importante para el desarrollo de un correcto liderazgo.				X		X		X		X		
	Toma de decisiones.	28- Se valora la opinión de los colaboradores a la hora de tomar decisiones que tengan que ver con la institución.				X		X		X		X		

	Toma de decisiones.	29- Las decisiones tomadas por el director han sido las más apropiadas para la mejora de la institución.				X		X		X		X		
	Toma de decisiones.	30- Desde la directiva se aplican estrategias que empoderan a los colaboradores para tomar buenas decisiones.				X		X		X		X		



Firmado digitalmente por:
**MELISSA ISABEL
 VILCHES
 CAMPOZANO**

**FIRMA DEL
 EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vilches Campozano Melissa Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño y Gestión de Marcas

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCION								Observacion y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relacion entre la variable y la dimensión		Relacion entre la dimensión y el indicador		Relacion entre el indicador y el ítems		Relacion entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones Interpersonales Para Contreras (2017), las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más	Dimensión Convivencia Institucional	Participación.	1- Los reglamentos internos de la institución aportan positivamente a la convivencia institucional.				X		X		X		X		
		Participación.	2- La convivencia institucional es adecuada para desarrollar relaciones interpersonales saludables.				X		X		X		X		
		Participación.	3- La convivencia institucional de forma virtual y presencial promueve la participación de todos los colaboradores.				X		X		X		X		
		Participación.	4- La convivencia es un eje importante dentro de la institución educativa.				X		X		X		X		
		Equidad.	5- La equidad es un valor importante que se fomenta dentro de la convivencia en la institución.				X		X		X		X		

	Equidad.	6- Los directivos practican desde su liderazgo la equidad para con todos los colaboradores.			X		X		X		X		
	Equidad.	7- La apreciación que tengo sobre la equidad en mi institución es positiva.			X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	8- La convivencia institucional se evidencia con la puntualidad y asistencia de los colaboradores virtualmente y presencialmente.			X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	9- La convivencia institucional genera deseo de permanencia en los colaboradores.			X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	10- Los líderes de la institución trabajan arduamente para crear un ambiente de convivencia.			X		X		X		X		
Dimensión Actitudes	Desempeño.	11- Las relaciones interpersonales de los colaboradores influyen en sus actitudes.			X		X		X		X		
	Desempeño.	12- Las actitudes se reflejan directamente con el desempeño en el trabajo virtual y presencial.			X		X		X		X		
	Desempeño.	13- El desempeño hacia mis obligaciones laborales es el más óptimo.			X		X		X		X		
	Desempeño.	14- El desempeño puede ser bajo cuando las relaciones interpersonales son afectadas.			X		X		X		X		
	Desempeño.	15- En general el desempeño de todos los colaboradores de la institución es sobresaliente.			X		X		X		X		
	Compañerismo.	16- Una buena actitud es vital para el compañerismo en todos los colaboradores.			X		X		X		X		

	Compañerismo.	17- Las actividades virtuales y presenciales que se realizan en la institución crean compañerismo entre los colaboradores.			X		X		X		X		
	Compañerismo.	18- El compañerismo es un factor importante entre los que conforman la unidad educativa.			X		X		X		X		
	Profesionalismo.	19- La institución promueve el profesionalismo a todos sus colaboradores.			X		X		X		X		
	Profesionalismo.	20- La institución fomenta la práctica de valores y habilidades en sus colaboradores.			X		X		X		X		
Dimensión Relaciones Humanas	Empatía.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.			X		X		X		X		
	Empatía.	22- La institución desde sus objetivos motiva a crear relaciones humanas positivas.			X		X		X		X		
	Empatía.	23- Se preocupa por el bienestar de todos sus compañeros de trabajo.			X		X		X		X		
	Empatía	24- La institución invierte tiempo de calidad para conocerse entre todos los colaboradores.			X		X		X		X		
	Empatía	25- El personal administrativo se relaciona con todos los colaboradores.			X		X		X		X		
	Inclusión.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.			X		X		X		X		
	Inclusión.	27- Los reglamentos de la institución están asociados a la práctica de la inclusión.			X		X		X		X		
	Inclusión.	28- Las relaciones interpersonales en la institución ayudan a ser más inclusivos con todos y todas.			X		X		X		X		

	Amabilidad.	29- Las relaciones humanas en la institución se practican con amabilidad entre todos los compañeros.				X		X		X		X		
	Amabilidad.	30- Los directivos desde su liderazgo buscan establecer buenas relaciones interpersonales con todos los colaboradores.				X		X		X		X		



Firmado electrónicamente por:
**MELISSA ISABEL
 VILCHES
 CAMPOZANO**

**FIRMA DEL
 EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vilches Campozano Melissa Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño y Gestión de Marcas

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firmado electrónicamente por:
MELISSA ISABEL
VILCHES
CAMPOZANO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Clima Organizacional El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente	<i>Dimensión Satisfacción</i>	Condiciones laborales.	1- Los reglamentos internos de la institución son satisfactorios para desarrollar las actividades laborales.				X		X		X		X			
		Condiciones laborales.	2- Las instalaciones de la institución (infraestructura, mobiliario, equipos técnicos), satisfacen al realizar el trabajo.				X		X		X		X			
		Condiciones laborales.	3- El trabajo en la institución está bien organizado y determinada las funciones y responsabilidades, de manera que todos los colaboradores se sienten satisfechos.				X		X		X		X			
		Condiciones laborales.	4- La institución cuenta con un aula virtual y otros recursos digitales que facilitan el trabajo remoto.				X		X		X		X			
		Remuneración salarial.	5- El salario es justo con respecto al trabajo que demandado.				X		X		X		X			

	Remuneración salarial.	6- El salario que percibo es el adecuado para cubrir las necesidades personales y familiares.				X		X		X		X		
	Remuneración salarial.	7- El sueldo es entregado a tiempo y en su totalidad.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	8- La institución proporciona estabilidad laboral para sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	9- La institución cuenta con todos los implementos para precautelar la seguridad y la bioseguridad de todos sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Seguridad laboral.	10- Se otorga el debido seguro social y todos los beneficios que demanda la ley.				X		X		X		X		
Dimensión Motivación	Reconocimiento.	11- Cuando se realiza un buen trabajo presencial o virtual se reconoce el esfuerzo de alguna forma.				X		X		X		X		
	Reconocimiento.	12- La institución brinda oportunidades para el desarrollo de alguna competencia académica.				X		X		X		X		
	Reconocimiento.	13- El reconocimiento o estímulo que se da a los colaboradores son de su conformidad.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	14- La institución promueve capacitaciones virtuales en cuanto a actualización de conocimientos.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	15- Recibo la guía o formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo virtual o presencial.				X		X		X		X		
	Capacitación del personal.	16- La institución valora y apoya la educación de sus colaboradores.				X		X		X		X		

	Beneficios laborales.	17- La institución otorga beneficios como forma de incentivar el esfuerzo de sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	18- Existe oportunidad de crecimiento en la institución educativa.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	19- Se realizan actividades internas (reuniones virtuales, salidas recreativas, etc.) que motiven a todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Beneficios laborales.	20- La motivación es un principio dentro de la institución.				X		X		X		X		
Dimensión Liderazgo Institucional	Comunicación.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.				X		X		X		X		
	Comunicación.	22- Los directivos practican y promueven un liderazgo que fomenta una comunicación armoniosa en el contexto de la virtualidad.				X		X		X		X		
	Comunicación.	23- El liderazgo que aplican los directivos promueve un ambiente agradable para trabajar.				X		X		X		X		
	Comunicación.	24- La comunicación interna virtual y presencial dentro de la institución funciona correctamente.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	25- El liderazgo que se practica incentiva el trabajo en equipo virtual y presencial.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	27- El trabajo en equipo es importante para el desarrollo de un correcto liderazgo.				X		X		X		X		
	Toma de decisiones.	28- Se valora la opinión de los colaboradores a la hora de tomar decisiones que tengan que ver con la institución.				X		X		X		X		

	Toma de decisiones.	29- Las decisiones tomadas por el director han sido las más apropiadas para la mejora de la institución.				X		X		X		X		
	Toma de decisiones.	30- Desde la directiva se aplican estrategias que empoderan a los colaboradores para tomar buenas decisiones.				X		X		X		X		



 FIRMA DEL
 EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arroyo Cabeza Luis Emanuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Comunicación con Mención en Opinión Pública

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa “José de la Cuadra y Vargas”- Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Relaciones Interpersonales Para Contreras (2017), las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más	Dimensión Convivencia Institucional	Participación.	1- Los reglamentos internos de la institución aportan positivamente a la convivencia institucional.				X		X		X		X			
		Participación.	2- La convivencia institucional es adecuada para desarrollar relaciones interpersonales saludables.				X		X		X		X			
		Participación.	3- La convivencia institucional de forma virtual y presencial promueve la participación de todos los colaboradores.				X		X		X		X			
		Participación.	4- La convivencia es un eje importante dentro de la institución educativa.				X		X		X		X			
		Equidad.	5- La equidad es un valor importante que se fomenta dentro de la convivencia en la institución.				X		X		X		X			

	Equidad.	6- Los directivos practican desde su liderazgo la equidad para con todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Equidad.	7- La apreciación que tengo sobre la equidad en mi institución es positiva.				X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	8- La convivencia institucional se evidencia con la puntualidad y asistencia de los colaboradores virtualmente y presencialmente.				X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	9- La convivencia institucional genera deseo de permanencia en los colaboradores.				X		X		X		X		
	Asistencia y permanencia.	10- Los líderes de la institución trabajan arduamente para crear un ambiente de convivencia.				X		X		X		X		
Dimensión Actitudes	Desempeño.	11- Las relaciones interpersonales de los colaboradores influyen en sus actitudes.				X		X		X		X		
	Desempeño.	12- Las actitudes se reflejan directamente con el desempeño en el trabajo virtual y presencial.				X		X		X		X		
	Desempeño.	13- El desempeño hacia mis obligaciones laborales es el más óptimo.				X		X		X		X		
	Desempeño.	14- El desempeño puede ser bajo cuando las relaciones interpersonales son afectadas.				X		X		X		X		
	Desempeño.	15- En general el desempeño de todos los colaboradores de la institución es sobresaliente.				X		X		X		X		
	Compañerismo.	16- Una buena actitud el compañerismo en todos los colaboradores.				X		X		X		X		

	Compañerismo.	17- Las actividades virtuales y presenciales que se realizan en la institución crean compañerismo entre los colaboradores.				X		X		X		X		
	Compañerismo.	18- El compañerismo es un factor importante entre los que conforman la unidad educativa.				X		X		X		X		
	Profesionalismo.	19- La institución promueve el profesionalismo a todos sus colaboradores.				X		X		X		X		
	Profesionalismo.	20- La institución fomenta la práctica de valores y habilidades en sus colaboradores.				X		X		X		X		
Dimensión Relaciones Humanas	Empatia.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.				X		X		X		X		
	Empatia.	22- La institución desde sus objetivos motiva a crear relaciones humanas positivas.				X		X		X		X		
	Empatia.	23- Se preocupa por el bienestar de todos mis compañeros de trabajo.				X		X		X		X		
	Empatia	24- La institución invierte tiempo de calidad para conocerse entre todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Empatia	25- El personal administrativo se relaciona con todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Inclusión.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.				X		X		X		X		
	Inclusión.	27- Los reglamentos de la institución están asociados a la práctica de la inclusión.				X		X		X		X		
	Inclusión.	28- Las relaciones interpersonales en la institución ayudan a ser más inclusivos con todos y todas.				X		X		X		X		

	Amabilidad.	29- Las relaciones humanas en la institución se practican con amabilidad entre todos los compañeros.				X		X		X		X		
	Amabilidad.	30- Los directivos desde su liderazgo buscan establecer buenas relaciones interpersonales con todos los colaboradores.				X		X		X		X		



 FIRMA DEL
 EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arroyo Cabeza Luis Emanuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Comunicación con Mención en Opinión Pública

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relacion entre la variable y la dimensión		Relacion entre la dimensión y el indicador		Relacion entre el indicador y el items		Relacion entre el items y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima Organizacional El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Menciona también que, está estrechamente relacionado al nivel de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente	Dimensión Satisfacción	Condiciones laborales.	1- Los reglamentos internos de la institución son satisfactorios para desarrollar las actividades laborales.				✓		✓		✓		✓				
		Condiciones laborales.	2- Las instalaciones de la institución (infraestructura, mobiliario, equipos técnicos), satisfacen al realizar el trabajo.				✓		✓		✓		✓				
		Condiciones laborales.	3- El trabajo en la institución está bien organizado y determinada las funciones y responsabilidades, de manera que todos los colaboradores se sienten satisfechos.				✓		✓		✓		✓				
		Condiciones laborales.	4- La institución cuenta con un aula virtual y otros recursos digitales que facilitan el trabajo remoto.				✓		✓		✓		✓				
		Remuneración salarial.	5- El salario es justo con respecto al trabajo que demandado.				✓		✓		✓		✓				

	Remuneración salarial.	6- El salario que percibo es el adecuado para cubrir las necesidades personales y familiares.				✓		✓		✓		✓		
	Remuneración salarial.	7- El sueldo es entregado a tiempo y en su totalidad.				✓		✓		✓		✓		
	Seguridad laboral.	8- La institución proporciona estabilidad laboral para sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Seguridad laboral.	9- La institución cuenta con todos los implementos para precautelar la seguridad y la bioseguridad de todos sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Seguridad laboral.	10- Se otorga el debido seguro social y todos los beneficios que demanda la ley.				✓		✓		✓		✓		
Dimensión Motivación	Reconocimiento.	11- Cuando se realiza un buen trabajo presencial o virtual se reconoce el esfuerzo de alguna forma.				✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento.	12- La institución brinda oportunidades para el desarrollo de alguna competencia académica.				✓		✓		✓		✓		
	Reconocimiento.	13- El reconocimiento o estímulo que se da a los colaboradores son de su conformidad.				✓		✓		✓		✓		
	Capacitación del personal.	14- La institución promueve capacitaciones virtuales en cuanto a actualización de conocimientos.				✓		✓		✓		✓		
	Capacitación del personal.	15- Recibo la guía o formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo virtual o presencial.				✓		✓		✓		✓		
	Capacitación del personal.	16- La institución valora y apoya la educación de sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓		

	Beneficios laborales.	17- La institución otorga beneficios como forma de incentivar el esfuerzo de sus colaboradores.					✓		✓		✓		✓		
	Beneficios laborales.	18- Existe oportunidad de crecimiento en la institución educativa.					✓		✓		✓		✓		
	Beneficios laborales.	19- Se realizan actividades internas (reuniones virtuales, salidas recreativas, etc.) que motiven a todos los colaboradores.					✓		✓		✓		✓		
	Beneficios laborales.	20- La motivación es un principio dentro de la institución.					✓		✓		✓		✓		
Dimensión Liderazgo Institucional	Comunicación.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.					✓		✓		✓		✓		
	Comunicación.	22- Los directivos practican y promueven un liderazgo que fomenta una comunicación armoniosa en el contexto de la virtualidad.					✓		✓		✓		✓		
	Comunicación.	23- El liderazgo que aplican los directivos promueve un ambiente agradable para trabajar.					✓		✓		✓		✓		
	Comunicación.	24- La comunicación interna virtual y presencial dentro de la institución funciona correctamente.					✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo.	25- El liderazgo que se practica incentiva el trabajo en equipo virtual y presencial.					✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.					✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo.	27- El trabajo en equipo es importante para el desarrollo de un correcto liderazgo.					✓		✓		✓		✓		
	Toma de decisiones.	28- Se valora la opinión de los colaboradores a la hora de tomar decisiones que tengan que ver con la institución.					✓		✓		✓		✓		

	Toma de decisiones.	29- Las decisiones tomadas por el director han sido las más apropiadas para la mejora de la institución.				✓		✓		✓		✓							
	Toma de decisiones.	30- Desde la directiva se aplican estrategias que empoderan a los colaboradores para tomar buenas decisiones.				✓		✓		✓		✓							



UGEL SULLANA
I.E. INIF N° 48

[Handwritten signature]

Dr. Percy Eudoro Távora Armestar
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre el clima organizacional en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Távora Arméstar Percy Eudoro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	✓ Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



UGEL SULLANA
I.E. INIF N° 48

Dr. Percy Eudoro Távora Arméstar
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas" - Guayaquil, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Relaciones Interpersonales Para Contreras (2017), las relaciones interpersonales es ese contacto con otro individuo con características similares y que el crear estas relaciones, abren la posibilidad de crecer como persona a cada individuo, ampliando su visión de mundo y volviéndonos más	Dimensión Convivencia Institucional	Participación.	1- Los reglamentos internos de la institución aportan positivamente a la convivencia institucional.				✓		✓		✓		✓				
		Participación.	2- La convivencia institucional es adecuada para desarrollar relaciones interpersonales saludables.				✓		✓		✓		✓				
		Participación.	3- La convivencia institucional de forma virtual y presencial promueve la participación de todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓				
		Participación.	4- La convivencia es un eje importante dentro de la institución educativa.				✓		✓		✓		✓				
		Equidad.	5- La equidad es un valor importante que se fomenta dentro de la convivencia en la institución.				✓		✓		✓		✓				

	Equidad.	8- Los directivos practican desde su liderazgo la equidad para con todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓	
	Equidad.	7- La apreciación que tengo sobre la equidad en mi institución es positiva.				✓		✓		✓		✓	
	Asistencia y permanencia.	8- La convivencia institucional se evidencia con la puntualidad y asistencia de los colaboradores virtualmente y presencialmente.				✓		✓		✓		✓	
	Asistencia y permanencia.	9- La convivencia institucional genera deseo de permanencia en los colaboradores.				✓		✓		✓		✓	
	Asistencia y permanencia.	10- Los líderes de la institución trabajan arduamente para crear un ambiente de convivencia.				✓		✓		✓		✓	
Dimensión Actitudes	Desempeño.	11- Las relaciones interpersonales de los colaboradores influyen en sus actitudes.				✓		✓		✓		✓	
	Desempeño.	12- Las actitudes se reflejan directamente con el desempeño en el trabajo virtual y presencial.				✓		✓		✓		✓	
	Desempeño.	13- El desempeño hacia mis obligaciones laborales es el más óptimo.				✓		✓		✓		✓	
	Desempeño.	14- El desempeño puede ser bajo cuando las relaciones interpersonales son afectadas.				✓		✓		✓		✓	
	Desempeño.	15- En general el desempeño de todos los colaboradores de la institución es sobresaliente.				✓		✓		✓		✓	
	Compañerismo.	16- Una buena actitud el compañerismo en todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓	

	Compañerismo.	17- Las actividades virtuales y presenciales que se realizan en la institución crean compañerismo entre los colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Compañerismo.	18- El compañerismo es un factor importante entre los que conforman la unidad educativa.				✓		✓		✓		✓		
	Profesionalismo.	19- La institución promueve el profesionalismo a todos sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Profesionalismo.	20- La institución fomenta la práctica de valores y habilidades en sus colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
Dimensión Relaciones Humanas	Empatia.	21- El liderazgo asumido por el director demuestra eficacia en su desempeño.				✓		✓		✓		✓		
	Empatia.	22- La institución desde sus objetivos motiva a crear relaciones humanas positivas.				✓		✓		✓		✓		
	Empatia.	23- Se preocupa por el bienestar de todos mis compañeros de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
	Empatia	24- La institución invierte tiempo de calidad para conocerse entre todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Empatia	25- El personal administrativo se relaciona con todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Inclusión.	26- La institución aplica un liderazgo que integra a todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓		
	Inclusión.	27- Los reglamentos de la institución están asociados a la práctica de la inclusión.				✓		✓		✓		✓		
	Inclusión.	28- Las relaciones interpersonales en la institución ayudan a ser más inclusivos con todos y todas.				✓		✓		✓		✓		

	Amabilidad.	29- Las relaciones humanas en la institución se practican con amabilidad entre todos los compañeros.				✓		✓		✓		✓								
	Amabilidad.	30- Los directivos desde su liderazgo buscan establecer buenas relaciones interpersonales con todos los colaboradores.				✓		✓		✓		✓								



UGEL SULLANA
I.E. INIF N° 48

[Handwritten signature]

Dr. Percy Eddoro Távora Armestar
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la opinión de todos los colaboradores sobre las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Távora Arméstar Percy Eudoro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	✓ Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



UGEL SULLANA
I.E. INIF N° 48

Percy Eudoro Távora Arméstar
Dr. Percy Eudoro Távora Arméstar
DIRECTOR



MELISSA ISABEL VILCHES CAMPOZANO

REGISTER EN DISEÑO Y GESTIÓN DE MARCAS.

• Cédula de Ciudadanía:	0923273429.
• Fecha de Nacimiento:	Julio 19, 1984.
• Género:	Femenino.
• Tipo de Sangre:	O+.
• Estado Civil:	Divorciada.
• Nacionalidad:	ecuatoriana.
• Dirección:	La Joya Etapa Onix Mz 5 villa 8.

Información:

 melissa.vilches.campozano@gmail.com.

 046013779 / 0993482030.

 Guayaquil-Ecuador.

 Licencia Tipo B (Auto propio).

EDUCACIÓN

- 2019 POSTGRADO
- 2017 Maestría en Diseño y Gestión de marcas. Escuela Superior Politécnica del litoral.
Grado: 4to nivel.
Título: Magister en Diseño y Gestión de marcas.
- 2008 UNIVERSIDAD.
- 2002 Adm. de Empresas / Título: Ing. Comercial.
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
Guayaquil -Guayas-Ecuador

EXPERIENCIA LABORAL

- 2020 Institución: Instituto Superior Tecnológico Guayaquil
Facultad de Marketing
- 2015 Cargo/Ocupación: Docente
Responsabilidades: Gestor de Titulación - Docencia Materias: Investigación de Mercado, Gestión Empresarial, Merchandising, Imagen Corporativa, Marketing estratégico.
Teléfono: 04-2452-405
- 2015 Institución: Coserdi S.A. (UK capacitaciones) Responsabilidades:
2014 capacitaciones de liderazgo, administración de empresas, desarrollo humano.
- 2015 Institución: Consejo de La Judicatura. Cargo/Ocupación:
2011 Especialista en Ejecución de Proyectos de Restructuración de la Función Judicial 2. Analista 2, Asistente Administrativo 1
Responsabilidades: Controlar del personal, Selección de Personal para la Función Judicial
Calificación y Evaluación de concursos de méritos y oposición, Impugnación ciudadana y control social.
Teléfono: 023953600-042599800 Ext. 37723
- 2011 Analista Sectorial de Fortalecimiento Institucional.
Institución: Ministerio de Relaciones Laborales. Responsabilidades:
Analizar a los profesionales de la Salud del Ministerio de Salud Pública. Teléfono: 2684256 - 2684259.
- 2011 Asistente de Control de Personal "Patios".
Institución: Gobierno Provincial del Guayas. Responsabilidades:
2009 Realizar oficios, cuadros de vacaciones, permisos del personal: médicos, personales.
Teléfono: 2281470 Ext. 120.
- 2009 Empresa: Tropicalimentos S.A.
2006 Cargo/Ocupación: Asistente de Facturación, Supervisor de Ventas, Asistente de Autoservicios.
Responsabilidades:
Coordinar a los Mercaderistas.
Supervisar a los vendedores, revisar cartera, Elaboración de facturas, Cuadros de descuentos, requisiciones, listas de precios, cotizaciones. Elaboración de guías de remisión, Ingresos por devolución, Transferencias de mercadería en buen estado, Ingresos por compras.
Teléfono: 6002954 Ext.131.



Luis Emanuel Arroyo Cabeza

Edad: 31 años

Flor de Bastión Bloque 4 /Mz 679 / SI 22

Tel: 0995522281-0939182474-0991335105

E-mail: luis.ecu.facso@hotmail.com

Maestro y Periodista

PERFIL PROFESIONAL

Me describo como un profesional: Dinámico, colaborativo, proactivo, ordenado con un espíritu de superación, valores, vocación de servicio y aprendizaje continuo.

Español: Natal
Inglés: Avanzado

-Programas manejados:
Excel, PowerPoint, Word,

-Nociones en:
Producción de Radio y TV.

ESTUDIOS

- Año: 2012** Título: **Licenciado en Ciencias de la Comunicación Social**
Universidad de Guayaquil, FACSO (Facultad de Comunicación Social)
- Año: 2019** Título: **Magíster en Comunicación y Opinión Pública**
FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales)
- Año: 2020** Título: **Doctorado en Ciencias de la Educación – En curso**
UVC (César Vallejo)- En curso

EXPERIENCIA LABORAL

- Enero del 2008- Julio 2011** **MANE (Misión Alianza Noruega Ecuador)**
Departamento de Gestión Diaconal - Asistente desarrollo comunitario y Comunicación Social
Enero del 2008- Julio 2011
- Agosto del 2011- Mayo 2012** **MAGAP (Subsecretaría de Acuicultura)**
Unidad de Comunicación Social- Analista de Comunicación Social
Agosto del 2011- Mayo 2012
- Noviembre 2014– Enero 2015** **AGROCALIDAD (Agencia de Aseguramiento de la Calidad de Agro)**
Dirección Nacional de Comunicación- Analista de Comunicación
- Mayo 2017- Febrero 2018** **Unidad Educativa Particular a Distancia “Dr. Eugenio Espejo”**
Docencia- Docente de las materias: Filosofía, Sociales, Historia y Valores-

Agosto 2017- Febrero 2018 **Unidad Educativa Particular “República de Iberia”**
Docencia-Docente de las materias: Sociales, Historia, Valores,
Computación.

Sept-2019 – Agosto 2020 **Unidad Educativa Particular “DELFO”**
Docencia-Docente de las materias: Sociales, Historia, Valores,
Sociología, Ciudadanía, Filosofía

REFERENCIAS

- **Lcda.Luz Marina Espinosa Coello**
Psicóloga Clínica, Licenciada en Ciencias Teológicas
Tel: 0998857488
- **Ing. Angelo Serrano Cercado**
Eternity Purifiers - Coordinador de Ventas
Tel: 0969874557
- **Ing. Gino Serrano**
Diseñador Grafico - Independiente
Tel: 0993741369

CURSOS TALLERES Y SEMINARIOS

- Seminario Internacional « Estrategias de Comunicación Corporativa », “BPM COVISION”
Guayaquil- (duración 10 horas)
- Seminario “ Relaciones Humanas orientadas a brindar un buen servicio al usuario”
“Ministerio de Relaciones Laborales” Guayaquil- (duración 10 horas)
- Los periodistas y las Leyes “Fiscalía Distrital del Guayas” Guayaquil- (duración 5 horas)
- Ingles Niveles 1-4 (Realizado por la Universidad de Guayaquil)
- Computación Niveles 1-4 (Realizado por la Universidad de Guayaquil)
- Curso de Pre grado “Realizado por El Centro Internacional de Estudios Superiores de
Comunicación para América Latina – CIESPAL” Quito (duración 8 horas)

HABILIDADES

- Manejo de Microsoft Office
- Manejo de idioma inglés (intermedio)
- Experiencia en capacitación y educación a comunidades y diferentes grupos sociales
- Facilidad de palabra, excelente oratoria y trabajo bajo presión
- Buena habilidad mental, ética, trabajo en equipo, solidaridad, disciplina y constancia

PERCY EUDORO TÁVARA ARMÉSTAR



DATOS GENERALES:

- 1.1.DNI : 03646525
1.2.Domicilio : Calle Santa Ana Mz A – Lt 16
Urbanización Santa Rosa – Sullana
1.3.Teléfono : 975696073
1.4.E-mail : pereutarfelesjob@gmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL:

Grados o Títulos obtenidos:

Carrera Profesional	Institución	Grado / Título	Período Estudios	Fecha Grado / Título
Profesional Técnico en Contabilidad	Instituto Superior Tecnológico "Sullana"	Profesional Técnico	1986-1988	27/02/1990
Profesor de Educación Secundaria Especialidad Biología y Química	Instituto Superior Pedagógico "Hno. Victorino Elorz Goicoechea"	Profesor	1990-1994	02/06/1995
Técnico en Computación e Informática	Universidad Técnica del Futuro ISRAEL	Técnico	1997	Dic. 1997
Bachiller en Educación	Universidad César Vallejo	Bachiller	2007	12/03/2008
Magister en Docencia y Gestión Educativa	Universidad César Vallejo	Magister	2011-2012	20/02/2013
Licenciado en Educación Secundaria: Biología y Química	Universidad César Vallejo	Licenciado	2016	25/10/2016
Doctor en Administración de la Educación	Universidad César Vallejo	Doctor	2013-2015	22/11/2016
Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico	Pontificia Universidad Católica del Perú	Título	2016-2018	21/03/2018

DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

Denominación	Institución	Diploma / Certificado	Período Estudios / Horas	Fecha Diploma / Certificado
Curso Técnico en Computación e Informática	TELESUP	Certificado	2001-2002	30/12/2002

			240 horas	
PRONAFCAP	Universidad de Piura	Certificado	2009 250 horas	Mar 2010
Diplomado en Gestión de los Aprendizajes.	Universidad César Vallejo	Diplomado	2014 1200 horas	Dic. 2014
Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de I.EE. Públicas en su etapa de inducción.	Universidad Nacional de Piura	Certificado	2015 152 horas	19/06/2015
Prevención de la Violencia Familiar y Sexual, Embarazo en Adolescentes y Trata de Personas con fines de Explotación Sexual en Niñas, Niños y Adolescentes en I.EE. del nivel Secundaria de la EBR	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – UGEL Sullana.	Constancia	2016 240 horas	Dic 2016
Ofimática Intermedia	Convenio IEST “Señor de Chocán” – IE INIF 48 (Organizador)	Certificado	2016 250 horas	30/12/2016
Diplomatura de Especialización en Gestión Escolar	Pontificia Universidad Católica del Perú	Diplomado	2016- 2017 386 horas	23/08/2017
Uso y manejo de las TIC y Aplicación de Software Educativo	UGEL Sullana – IE INIF 48 (Organizador)	Certificado	2017 250 horas	Dic 2017

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- ✓ Sub Director en IE N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” – Paita, años 2000 al 2007.
- ✓ Director en IEP “Diego Thomson” – Sullana, años 2005 al 2007
- ✓ Director en IEP “Cristo Viene” – Sullana, años 2009 al 2010
- ✓ Director en IEP “Maranatha” – Paita, años 2011 al 2012
- ✓ Secretario Académico en Instituto Superior Pedagógico “Betel” – Paita, año 2013
- ✓ Director en IE INIF 48 – Sullana, desde el año 2015 a la fecha.
- ✓ Docente en IE N° 14743 “Sagrado Corazón de Jesús” – Paita, años 1996 al 2014
- ✓ Docente Formador en Instituto Superior Pedagógico Privado “Raúl Porras Barrenechea” Sullana. Años 2003 al 2008.
- ✓ Docente Formador en Instituto Superior Pedagógico Privado “Betel” Paita. Años 2006 al 2008.

Anexo 10. Prueba de normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA_ORGANIZACIONAL	,178	30	,016	,962	30	,346
RELACIONES_INTERPERSONALES	,120	30	,200*	,964	30	,386

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para conocer si aplicaríamos el estadístico de r Pearson o el estadístico de Rho de Spearman, resultados que se observan, donde la población es 30 <50, lo que indica trabajar con (Shapiro-Wilk) y como el nivel de significancia 0,346 y 0,386 > 0,05 lo cual indica que son normales, entonces se va a utilizar la prueba de r Pearson.

No se utiliza Kolmogorov-Smirnov porque la muestra debe ser mayor a 50.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA_ORGANIZACIONAL	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
RELACIONES_INTERPERSONALES	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error típ.	
CLIMA_ORGANIZACIONAL	Media	72,50	,812	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior Límite superior	70,84 74,16	
	Media recortada al 5%	72,65		
	Mediana	73,00		
	Varianza	19,776		
	Desv. típ.	4,447		
	Mínimo	61		
	Máximo	81		
	Rango	20		
	Amplitud intercuartil	5		
	Asimetría	-,606	,427	
	Curtosis	,586	,833	
	Media	73,20	,834	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior Límite superior	71,49 74,91	
Media recortada al 5%	73,30			
Mediana	73,50			
RELACIONES_INTERPERSONALES	Varianza	20,855		
	Desv. típ.	4,567		
	Mínimo	64		
	Máximo	81		
	Rango	17		
	Amplitud intercuartil	7		
	Asimetría	-,274	,427	
	Curtosis	-,845	,833	

Anexo 11. Documentos de autorización

Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

MSc. Livinia Espinoza León

RECTORA

Unidad Educativa "Martin Luther King"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PRUEBA PILOTO

Estimada rectora.

Por medio de la presente me dirijo a usted muy respetuosamente, con la finalidad de solicitarle me conceda la autorización para desarrollar unas encuestas a los colaboradores de su unidad educativa, esto como parte de una prueba piloto para medir la confiabilidad de mis instrumentos de investigación, ya que me encuentro elaborando mi proyecto de tesis para la titulación en el grado académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, en la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEO**, Piura-Perú.

Para la encuesta se enviará por medio de correo electrónico a sus colaboradores dos cuestionarios. Cada uno referente a la variable a estudiar, siendo mi tema de proyecto de tesis: "Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas", Guayaquil."

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,
Lic. Darling Morales Castro
C.I. 0929043321

AUTORIZACIÓN

MSc. Livinia Espinoza León



Lic. Darwin Morales Benítez

RECTOR

Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Estimado rector.

Por medio de la presente me dirijo a usted muy respetuosamente, con la finalidad de solicitarle la autorización para desarrollar mi trabajo de investigación (tesis) en su institución educativa con el tema: Clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la Unidad Educativa "José de la Cuadra y Vargas"- Guayaquil, 2020. Donde se realizaran encuestas a los 30 colaboradores que conforman la misma como parte del estudio, el mismo que comprende un requisito para culminar mis estudios de maestría para la obtención del grado académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, filial Piura-Perú.

Para la encuesta se enviará por medio de correo electrónico a sus colaboradores dos cuestionarios. Cada uno referente a la variable a estudiar.

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Lic. Darling Morales Castro

C.I. 0929043321



AUTORIZACIÓN

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Darwin Morales Benítez", is written over a horizontal line. Below the line, the word "RECTOR" is printed in blue capital letters.

RECTOR

Anexo 12. Tabulación de encuestas por variables

Base de Datos de la Variable: (V2) RELACIONES INTERPERSONALES																																		
Nº DE DOCENTES	D1: Convivencia Institucional										D2: Actitudes										D3: Relaciones Interpersonales										TG			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	TD
1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	21	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	1	2	2	2	2	2	2	3	3	21	65		
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	21	69
3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	24	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	23	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	23	70
4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	24	78
5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	26	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25	77
6	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	26	79
7	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	25	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	74
8	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	25	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	25	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	22	72
9	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	23	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	23	70
10	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	25	78
11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	21	64
12	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	24	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23	70
13	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	22	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	68
14	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	24	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	26	77
15	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	26	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	26	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24	76
16	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	26	81
17	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	25	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	24	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	26	75
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	25	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	25	73
19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	22	71
20	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	26	79
21	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	66
22	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	21	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	23	71
23	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	21	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	24	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	23	68
24	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	24	75
25	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	25	76
26	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	25	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	79
27	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27	75
28	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	25	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	25	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23	73
29	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	23	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	22	70
30	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	25	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	77	

Base de Datos de la Variable: (V1) CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº DE DOCENTES	D1:Satisfacción											D2:Motivación										D3:Liderazgo Institucional										TG		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	TD
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24	65
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	24	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	21	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	24	69
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	22	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	25	73
4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	21	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26	73
5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	79
6	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	76
7	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	25	71
8	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	24	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	19	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27	70
9	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	26	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	20	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	24	70
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	25	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	76
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	19	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	24	64
12	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26	70
13	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	27	73
14	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	25	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	75
15	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	23	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	24	75
16	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	26	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	81
17	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	25	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	23	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	26	74
18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	25	69
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	26	74
20	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	26	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	24	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25	75
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	20	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	61
22	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	25	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	24	68
23	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	25	73
24	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	75
25	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	78
26	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	25	78
27	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	27	73
28	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	24	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	26	69
29	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	25	74
30	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27	74