



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa de relaciones interpersonales en el clima organizacional en
una institución educativa de Guayaquil, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Fajardo Silva, Juana Isabel (orcid.org/0000-0002-9629-2663)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (orcid.org/0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposo, por el amor y su apoyo incondicional, a mis dos guerreros Celso y Tito Castro Fajardo, sé que desde el cielo estarán felices por cada uno de mis logros, se fueron sabiendo que ya faltaba poco para terminar esta meta trazada, sobrinos siempre estarán presente en mi corazón.

Lcda. Juana Isabel Fajardo Silva

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida a mi familia mi madre, Natividad por acompañarme en todo el proceso y saber guiarme con sabiduría, mis hermanas Susana y Jessica por su apoyo incondicional, mi hija Dayllana por su amor, paciencia y enseñarle que los éxitos se logran con la constancia.

La Universidad Cèsar Vallejo, por haberme dotado de conocimientos para mi formación académica. Al Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini, por la confianza, apoyo ilustración en dotarme de conocimiento, a la MSc.Iranda Loor por brindarme la oportunidad de desarrollar mi tesis

La autora

Lcda. Juana Isabel Fajardo Silva.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Operacionalización de variables	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	22
3.5. Procesamiento.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencias de las relaciones interpersonales (pre y post programa)	27
Tabla 2 Frecuencias del clima organizacional (pre y post programa)	28
Tabla 3. Estadísticas de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)	29
Tabla 4. Correlaciones de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)	30
Tabla 5. Prueba de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)	30
Tabla 6. Estadísticas de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)	30
Tabla 7. Correlaciones de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)	31
Tabla 8. Prueba de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)	31
Tabla 9. Correlaciones las relaciones interpersonales y el clima organizacional (pre y post programa)	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencias de interacción entre docentes (pre y post programa)	27
Figura 2. Frecuencias del clima organizacional (pre y post programa)	29

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación fue conocer las incidencias de un programa de relaciones interpersonales en el clima organizacional, presentado con los docentes y autoridad de la Institución Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil, presentarán incomodidad en su ambiente laboral; lo cual se descubrió con la aplicación de una encuesta, donde manifestaron no desarrollar habilidades en sus relaciones interpersonales, escasa comunicación entre sus compañeros docentes, conflicto al momento de integración trabajando en equipo reflejando, un déficit desempeño laboral en clima organizacional en la unidad educativa. Para llegar al descubrimiento de la importancia de las relaciones interpersonales se llevó a cabo una investigación pre – experimental, bibliográfica, descriptiva, de campo con un enfoque mixto, es decir tanto cualitativo como cuantitativo, a su vez se planteó su debida hipótesis, tanto general como específicas, cumplidas de manera positiva. Gracias al proceso de capacitación se obtuvieron favorables resultados con relación a la interacción del personal y el clima organizacional, donde los docentes mejoraron sus conductas, habilidades, destrezas y capacidades de comunicación, tal como lo mostró la prueba T Student y la Variable Alfa de Cronbach, por tal motivo, fue indiscutible su uso y la utilidad que tuvo durante el desarrollo de esta investigación.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, clima organizacional, desempeño del docente.

ABSTRACT

The development of this research work consists of knowing how a program of interpersonal relations affects the organizational climate, present the teachers of the Intuitive Educative Fiscomisional Tepeyac - Fe y Alegría de Guayaquil, do not feel they like the work environment which they are exposed, with the application of a survey addressed to them, where they say they do not adequately develop interpersonal relationships, maintain constant communication with their peers, which has reflected a deficit in work performance, showing that there is not a pleasant organizational climate within the educational unit. It should be noted that the discovery of the importance of interpersonal relationships as well as the characteristics presented by staff of the institution, a pre - experimental, bibliographical, descriptive, and field - based research with a mixed approach was carried out, that is, both qualitative, in turn, its due hypothesis was raised, both general and specific, positive manner. thanks to the training process, favorable results were obtained in relation to personal relationships organizational climate, where teachers improved their behaviors, abilities, skills communication skills, as shown Student T test and Cronbach Alpha Variable. , for this reason, its usefulness it had during the development of this research was indisputable.

Keywords: Interpersonal relationships, organizational climate, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en nuestra sociedad con la actualización de herramientas tecnológicas la educación presenta cambios de innovación en las formas de enseñanza al aplicar destrezas, de técnicas en comprensiones y prácticas que tiene cada uno para rescatar su carrera profesional y social (Marín Díaz, 2015).

La formación existente compartida por los catedráticos es un asunto de aprendizaje aprobada en el marco organizado en el que se mide la eficacia de la educación” Según (Suasnabas-Pacheco & Juárez, 2020) la formación educativa se debe renovar con estrategias y aplicación de relaciones interpersonales en su ámbito laboral para mantener un ambiente de armonía. En el país de Ecuador a través de ilustraciones investigativas se confronta el escaso beneficio en los estudiantes, es alto por la pandemia Covid-19, una de las causas es el método enseñar de manera tradicional “La educación ecuatoriana hoy debería enfrentar los múltiples desafíos tecnológicos para continuar mejorando la calidad de educación.

Es importante que los docentes autoridad y comunidad educativa de la institución escolar Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil. Exista buena comunicación para aplicar nuevas estrategias a los estudiantes y enseñarles relaciones interpersonales que forman parte de las relaciones sociales utilizando también recursos educativos con una educación significativa.

Acorde a la realidad, la inestabilidad en organización laboral influye el estado emocional, la comunicación, empatía entre otros en los docentes, son algunas de las razones por las que se piensa que no siempre las relaciones interpersonales están bien asimiladas, al presentar complejidad cuando se generar soluciones que permitan acordar la diversidad como medida de toda la comunidad educativa.

Se concibe el término sobre la convivencia, abordado a partir de diversas disciplinas; delimitarlo en distintos niveles y contextos, una de ellas es considerarlo fundamental en el ámbito de los educadores, necesitan

actualización, conocimiento en temas de convivencia en contextos educativos desarrollar comprensión, aprendizaje de cómo interrelacionarse con el resto de colegas en la institución educativa a investigar.

Finalmente, esta investigación se lo puedo justificar en un aspecto pedagógico los integrantes de la institución obtendrán un asesoramiento oportuno con respecto al trato personal e importancia que radica la presencia de un agradable clima organizacional, esto en pro al mejoramiento de la calidad escolar, los docentes podrán hacer énfasis al análisis sobre su rendimiento en el aula de clase, el personal que asista a dicho programa estará debidamente capacitado, asesorado, informado en cuanto a las ventajas del desarrollo de las relaciones interpersonales.

En esta fase investigativa, es preciso plantear la formulación del problema, originado desde la problemática como tal, en este caso la carencia de un programa eficaz para la obtención de un agradable clima organizacional en la Unidad Educativa antes mencionada. De esta forma indagar el problema al que se intenta manifestar:

¿De qué manera influye un programa enfocado a las relaciones interpersonales para concientizar el manejo de un agradable clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021?

La siguiente propuesta será de manera consecutivas de incógnitas específicas,

¿Cómo incide las relaciones interpersonales en la presencia de un agradable clima organizacional?

¿Cuáles son las actitudes que muestra el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – ¿Fe y Alegría, con respecto a sus relaciones interpersonales y clima organizacional?

¿Cómo influye un programa de capacitación enfocado al desempeño de relaciones interpersonales dirigido al personal de la Unidad Educativa

Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil – 2021 para mejorar el clima organizacional?

La justificación en esta tesis de organización como un tema; actual, social y su relación con relaciones interpersonales y su representación de impresionar el comportamiento organizacional está acorde a la necesidad social del País.

Por otra parte, resulta esencial plantear objetivos para la investigación con la finalidad de llegar al cumplimiento de un propósito, tanto objetivo general como específicos, los cuales serán detallados a continuación:

Organizar la incidencia de un programa enfocado en relaciones interpersonales para fomentar un agradable clima organizacional en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021.

Establecer acontecimiento de un programa sobre relaciones interpersonales en la presencia de un agradable clima organizacional.

Identificar las actitudes manifestadas por el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría, con respecto a sus trato interpersonal y clima organizacional.

Diseñar un programa de capacitación enfocado al desempeño de relaciones interpersonales dirigido al personal de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil – 2021 así presentar un armónico espacio de trabajo.

Cabe indicar que, resulta esencial plantear hipótesis tanto una general como específicas con la finalidad de comprobarlas al término del desarrollo de la presente investigación, como también concretar si es viable, las mismas serán detalladas a continuación:

Como hipótesis general, se plantea que: Un programa de relaciones interpersonales, incide de manera significativa ante la presencia de un agradable clima organizacional en la Unidad Educativa donde se plantea la problemática.

Mientras, como hipótesis específicas, plantean las siguientes:

Se consta de una gran incidencia de un programa de tratamiento interpersonal en el clima escolar.

Se presentan buenas actitudes por parte del profesorado de esta Unidad Educativa con respecto a relación entre el personal trabajador y demostración de un favorable clima escolar que se refleja en la misma.

El diseño de un programa enfocado a concientizar el desarrollo de las relaciones entre los trabajadores de la educación, favorece el progreso de la misión de la institución en la Unidad Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021.

La presente propuesta, en este caso el programa de relaciones interpersonales, ha sido diseñado para la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría del Guayaquil 2021.

Se caracteriza de la siguiente manera:

- Se desplegará en una hora a la semana a la comunidad.
- Aplicación de técnicas motivadora y participativa del personal docente de la institución.

II. MARCO TEÓRICO

En la siguiente investigación se revisan algunos trabajos donde se entiende que la comunicación interpersonal generada en los entes educativos permite que todos intervengan en el progreso académico y profesional, con el objetivo de mejorar el clima laboral. Es preciso que las instituciones educativas creen espacios donde los profesionales en docencia, edifiquen un ambiente propicio para compartir aprendizajes, mantenerlo en estado armonioso y socioemocional con la finalidad que cohabitar de manera democrática en sociedades justas y participativas (López, 2015).

Para reconocer las relaciones interpersonales en los docentes o directivos, se debe fomentar un agradable clima o ambiente de trabajo, interactuando con los demás, trabajando en equipo.

De la igual manera, para alcanzar a reflejar la eficacia en las organizaciones, debe enaltecer a niveles de excelencia. Es decir, obtener resultados verosímiles con respecto a la capacidad y sostenibilidad ante otras organizaciones.

En la siguiente investigación se repasa los documentos de varios autores de (Saneleuterio, 2017) en su tesis doctoral de “Análisis de la Calidad Educativa en Andalucía “el cual tuvo que examinar y estimar la enseñanza en una escala señalizadora de instrucción en la pedagogía en progreso educativo con retos de la enseñanza y alcanzar la calidad educativa (pág. 4). Se llega a la conclusión que es significativo e inevitable que los docentes estén aptos en conocimientos para transmitir su creatividad y ser participe a los estudiantes.

Nuestro país Ecuador la educación por no estar actualizada se ve afectada en el poco interés del docente en investigar en aplicación de acontecimientos estrategias y metodologías en el aula; son tradicionalista, aún se observa la rutina de entrar hacer silencio y pedir que saquen libros, cuadernos y copien consecuencia el estudiante no consiguen el aprendizaje significativo. “La sistemática de las clases, teóricas, con un enfoque general siendo el profesor

el dueño absoluto del conocimiento, a veces espontáneos por el docente.” (Arízaga, 2018).

Es triste pensar y que aún se sigue manteniendo ese método de enseñanza en varias instituciones más las por el desinterés del docente y autoridad de actualización curricular.

“La práctica pedagógica, es muy provechoso al “actualizarse”, ¿qué se quiere decir con esto?, en el mundo tan cambiante hoy, el maestro no se debe quedar sólo y únicamente con lo que estudió en la universidad”. (Martínez, 2020)

La realidad es que el maestro no es investigativo y se debe fortalecer esa habilidad para que los estudiantes se interesen por aprender y debatir con el docente de algún tema novedoso.

Por otra parte, en Perú se cuenta con diversas investigaciones que mantienen relación con la calidad del desempeño manifestado por los trabajadores en los espacios escolares, sobre todo el trato entre los compañeros docentes dentro de la entidad, se dice que estas entidades son centros de formación y es por ello que el personal que labora en la misma debe ser un profesional con máxima calidad de aprendizaje, el cual a su vez mantenga en adecuadas condiciones sus relaciones interpersonales ya que ello, es fundamental para el desenvolvimiento de sus actividades, fomentando a su vez un excelente clima organizacional dentro de la entidad educativa con el fin de ejercer sus labores de la manera más eficaz y pertinente.

Todo lo mencionado, se considera esencial debido a que se han presentado distintas situaciones, donde las relaciones interpersonales que se manifiestan dentro de una unidad educativa no son las adecuadas para la misma, un ejemplo similar la situación que presentó la Institución escolar “A” del Perú, donde se evidenció que existe una vinculación importante entre las variables relacionadas con la interacción del personal y el clima de convivencia para llevar a cabo un excelente desempeño académico como institucional en general (Arteaga, 2016).

De esta manera, en el actual trabajo de indagación se viene hacer énfasis sobre el déficit de programas acerca de la convivencia y trato entre los profesionales de la docencia que es de manera frecuente en la institución Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, y que gracias a la escasez de programas se ha generado un desagradable clima organizacional, lo cual afecta tanto a la alta dirección, como a los docentes, ya que no se evidencia una factible comunicación entre pares, lo cual es fundamental desarrollar en una institución para así reflejar un mejor desempeño.

Por esta razón, es considerable mantener buenas relaciones interpersonales para así encontrarse en un favorable clima organizacional, desarrollando y manteniendo la disposición en el trabajo, en este caso el establecimiento educativo, donde la misma debe tener la preocupación por capacitar a su personal, motivarlo como también liderarlo. La organización en si debe ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, proporcionando a sus trabajadores un agradable ambiente laboral.

Además de todo lo expuesto, se cree esencial plantear diversos trabajos investigativos que mantengan mayor similitud con el tema a tratar actualmente, y así conocer la forma de interrelacionarse en la presencia de un agradable clima organizacional con dicho desempeño por parte de los integrantes o personal de una organización. A continuación, se presentarán diversos trabajos elaborados por los siguientes autores:

Por otra parte, la autora Luque (2018), en su trabajo investigativo, demuestra que: “Los docentes muestran una regular percepción del clima organizacional, como también se presencia una regular motivación al mismo, por lo que el proceso educativo como tal no muestra resultados favorables en el desarrollo de los aprendizajes (pág. 9)”. De allí que, se establece la importancia de impulsar valores de convivencia y buen trato entre las personas, dado a la diversidad de formas para el ejercicio de las relaciones humanas, considerando que la comunicación entre los individuos propicia la interacción efectiva y a su vez se construyen nuevas experiencias y conocimientos; y para

esto, es necesario aunar esfuerzos para lograr comprensión y buen desempeño entre el personal que interviene en un centro educativo.

Según los autores García y Segura (2014), titula su estudio como El ambiente organizacional en las instituciones educativas del distrito de Cajay, los mismos autores manifestaron lo siguiente: “El clima organizacional, describe una la percepción de los docentes, evidenciando la correlación que posee el clima organizacional y el desempeño del docente, mostrándola de forma moderada, pero a su vez significativa” (pág. 28). Con ello se considera esencial capacitar al personal de la unidad educativa con la finalidad de que muestren un agradable desempeño en beneficio para los alumnos durante la ejecución de sus actividades

Además, se dice que la participación es un derecho para los estudiantes, mientras que las condiciones para una práctica adecuada contribuyan al desarrollo de habilidades y habilidades de ciudadanía.

Finalmente, la autora Romero (2018), en su trabajo de titulación, llamado Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes da a conocer que: “Existe una deficiencia comunicación, lo cual impide que el personal se sienta involucrado en los proyectos educativos como logro de sus objetivos, presentando así un desfavorable y nada agradable clima organizacional” (pág. 53). De esta manera, se reconoce la importancia que radica en la comunicación que se debe desempeñar en las organizaciones, desarrollando relaciones interpersonales con el fin de mantener un adecuado trabajo en equipo, aprendizaje colaborativo y por ende una enseñanza creativa que interrelacione la convivencia y el buen trato entre los profesionales de la docencia en la entidad educativa.

Según investigaciones planteadas, el reconocimiento al impacto que generan las interacciones comunicacionales, para esta investigación se considera esencial fomentar buenas relaciones entre pares, docentes y estudiantes como también de la alta dirección, creando en ellos la mayor motivación haciendo seminarios, charlas, programas que se dediquen a concientizar los

beneficios que radican en el desarrollo de las relaciones interpersonales, creando así un agradable ambiente laboral en la institución educativa ubicada en Guayaquil

Al mantener un favorable clima organizacional, se llega a obtener un mejor desempeño por las personas que intervienen el centro educativo, mejorando así la convivencia y armonía en el contexto educativo y a su vez presentando máxima calidad en las actividades o imagen de la institución.

Así mismo, (Cordero, 2017) en una revista de Psicología en memoria de Jerome Bruner (1960), el autor menciona lo siguiente: “El aprendizaje se convierte en significativo y mucho más conectado cuanto la enseñanza se encuentra dirigida en base a la comprensión de lo que se vive, es allí cuando se presentan desempeños auténticos, tanto por el docente como estudiante” (pág. 140). De acuerdo a lo manifestado por el autor, se deduce que la enseñanza, cuando es transmitida por alguien que la lidere, donde dicha persona está totalmente capacitada esta puede desempeñarse de mejor manera promoviendo en los estudiantes un aprendizaje con calidad, gracias al buen desempeño del docente, lo cual también se encuentra ligado con la presencia de un adecuado clima organizacional.

Mientras que, el autor Silva (2004), da a conocer el clima escolar como el reflejo de la institucionalidad y calidad de la gestión a través del ambiente e integración del personal, configura en gran medida las operaciones y objetivos del centro educativo” (pág. 277). En este sentido, se reconoce que todos estos aspectos manifestados por el autor, poseen mayor relación o efecto con respecto al buen manejo o presencia de un adecuado clima organizacional, todo ello con la finalidad de llevar a cabo un correcto proceso educativo, donde tanto la alta dirección y docentes pertenecientes a un centro educativo, puedan sentir un acogedor ambiente, buena interacción entre compañeros en el lugar donde laboran obteniendo así resultados favorables como institución educativa en general.

En artículo de la revista estudios del desarrollo social en América Latina el autor indica que las capacidades, recursos y situaciones de cada contexto en ejecución y alegación de gestión admiten el uso de un lenguaje común para actividades y procesos, promueven el incremento de la eficiencia y eficacia, (Saiz, 2020). Seguidamente, la integración de varios sistemas de gestión (entre los que se destacan la calidad, el medio ambiente, la salud y seguridad en el trabajo) es creciente.

El autor Schunk (2012), declara que “La motivación es un proceso mediante el cual se incitan y mantienen las actividades dirigidas a metas, donde las acciones que son motivadas, este mayor esfuerzo ya sean físico y mental, perseverancia y logro” (pág. 58). De esta manera, en cuanto al presente trabajo de investigación, se considera que, al fomentar la mejora de las relaciones interpersonales, de institución del Guayas, se contaría con un ambiente laboral agradable, siempre y cuando se tenga la ayuda o motivación por parte de la alta dirección que permita un mejor desempeño tanto en docentes en sus actividades con los estudiantes ante la captación de información en su proceso de aprendizaje.

De acuerdo a lo expuesto, se considera que es de suma importancia propiciar un ambiente favorable en las instituciones, donde la comunicación asertiva se muestra de manera constante y que de esa manera los estudiantes pongan de manifiesto todas sus inquietudes, puntos de vistas y logren obtener respuestas oportunas. Todo ello, se obtiene con un ambiente agradable dentro del centro educativo, dado a que, con un ambiente de aceptación, de respeto, empatía y armonía, este promueve la integración en las actividades pedagógicas, la interacción con sus pares y por ende su rendimiento académico.

Así mismo, resulta esencial mostrar una justificación del presente estudio, a los fines de conocer el impacto que reflejará el mismo.

Por ello, se establece que este trabajo investigativo tiene como fin conocer el impacto de las interacción entre el personal empleado a la docencia en este espacio educativo en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y

Alegría de Guayaquil 2021, donde todas las partes intervinientes deben salir beneficiadas, en el cual los docentes deban expresar de manera acorde sus ideas, las cuales generen los conocimientos necesarios para rendir satisfactoriamente en sus actividades, pero todo ello, con el máximo apoyo de la alta dirección. Cabe indicar que los mismos en la actualidad no muestran mayor motivación ante el desarrollo de sus labores, no muestran una adecuada comunicación entre pares, lo cual se ve afectado el clima organizacional del centro educativo.

En este sentido, se pretende llevar a cabo un programa que se encargue de concientizar en el buen trato y articulación de actividades entre los profesores que laboran en la entidad y para ello se hará uso de un estudio teórico, el cual demuestre la manera en la que influyen el tema investigado , donde los integrantes de un centro educativo, tomen conciencia sobre aquello y de esa manera, en cuanto a los docentes, los mismos logren distribuir una mejor cátedra generando facilidades para impartir conocimientos, motivación e inclusión con sus pares.

Así mismo, el presente trabajo refleja un impacto positivo en el aspecto práctico dado que los resultados provistos reflejarán de manera positiva en los profesores adscritos en este contexto escolar del Guayas, debido a que se pretende llevar a cabo el diseño de un programa que se encargue de concientizar la importancia sobre el tratamiento comunicacional del personal docente y con resultados obtenidos tras posible ejecución del programa, este aportará el aumento de status de la institución, brindando una mejor imagen a la misma, dando así al país personas con características de desempeño de calidad y con una mejor preparación personal para así desarrollarse ante la sociedad con facilidad.

De la misma manera, la relevancia metodológica se fundamenta en el compromiso de los educadores y directivos a su participación activa y constante en la realización de análisis exhaustivos sobre el programa, determinar variantes y situaciones reales que se presentan, así mismo los resultados reflejados y el avance del programa en sí, de tal manera, se puede

identificar la vinculación entre variables analizadas y con ello se podrá establecer una actividad institucional para la conciliación de un programa que conlleve a un mejor servicio educativo.

Relaciones interpersonales Las prácticas sociales o de correlación interpersonal es el comportamiento que el ser humano toma cuando vive en sociedad que nos acceden sentirnos competentes en desiguales situaciones, así como conseguir una estabilidad social.

Revisando investigaciones se hace una introducción lo que Gardner (1983), indico: Los individuos beneficiarios de otras inteligencias que se relacionan entre sí, pueden resolver diversas complicaciones (p.39)

Es decir que las personas tienen todas las habilidades el objetivo es manifestarlas.

El proceso de vida de las personas está determinado por las relaciones interpersonales mediadas por un tejido de conversaciones que no siempre son verbales, y que es propia del convivir relacionarse con otros, mostrándose como acciones y emociones que desarrollan sentimientos, valores, angustias, entre otros afines (Quintero, 2018)

La comprensión ha sido explicada como “la capacidad cerebral en percibir las cosas optando el mejor camino” (Mainieri, 2015) quien cito a Atunes, 2002

Esto indica que las personas deben prestar atención en todo lo que relaciona el ambiente y conocimiento.

Los establecimientos educativos deben ser el lugar donde el estudiante manifieste sus habilidades con la interacción para establecer emociones positivas sentirse competente (Llanga, 2019) en su artículo del aprendizaje y su relación con las inteligencias múltiples señala: el punto de acción de la enseñanza no solo implica en la acumulación de información teórica, el proceso de aprendizaje es continuo, evolutivo y posee una fase de entendimiento reflexivo; esto quiere decir que uno aprende con lo que ve, siente y se relaciona con los demás.

Por medio de la investigación, observación, la práctica, mediante los adiestramientos. Cada individuo tiene su habilidad o procedimiento para aprender es primordial conocer y poner en práctica su relación en la habilidad de relaciones interpersonales.

Investigación que se indaga en la tesis de Habilidades comunicativas y comportamiento organizacional de los docentes en la comunidad educativa por su semejanza a la investigación (Sánchez, 2020) indica lo siguiente basado a otros autores como Chiavenato.

Organizacional Institucional. Es la disciplina correcta de instrucciones para mostrar el proceder de las personas que acceden las organizaciones. Chiavenato (2005) quien define:

Se refiere que los docentes deben tener un comportamiento organizado reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro que está en la institución y trabajar unidos.

La conducta del individuo en el medio laboral no esta en manos de sus características personales, sino de la representación en que se distingue el clima laboral y los componentes de la organización (Chiavenato, Clima Organizacional, 2015)

El comportamiento de las personas ayuda a las organizaciones que se mantenga un ambiente de tranquilidad que llevara al éxito.

Chiavenato (2015) Pensamos que la interacción en equipo se realizan mejor las actividades para conseguir ámbito laboral de tranquilidad.

Nivel Organizacional precisó: El comportamiento de los individuos demuestra una serie de características individuales, que influyen en las organizaciones. Cada persona se desarrolla socialmente por lo que busca una relación positiva con los que le rodean pueden ser grupos u organizaciones.

El comportamiento de las personas ayuda a las organizaciones que se mantenga un ambiente de tranquilidad y es en las relaciones personales que llevara al éxito en lo que se propongan.

El comportamiento de las personas dentro de un grupo realiza una mejor integración.

(Chiavenato, 2015) Concebimos que el proceder de un grupo entre compañeros realizan mejores acciones o actividades para conseguir triunfo.

Nivel Organizacional (Chiavenato, 2015) manifestó: La concordancia entre las formaciones pueden dividirse en directivos, docentes, administrativos en una institución educativa, pero con la comunicación pueden alcanzar el éxito en la toma de decisiones.

En las organizaciones se debe observar y reconocer las diferentes debilidades y fortalezas que posee el personal y derivarlos según sus fortalezas para bienestar del comportamiento institucional.

El personal con eficiencia y habilidades llevara a tomar decisiones asertivas evidenciando la mejora en la obtención de la organización.

Según (Chiavenato, 2015) manifestó: La relación armónica entre las organizaciones florecen con toda la comunidad educativa.

En las organizaciones se debe observar y reconocer las diferentes debilidades - fortalezas que posee el personal derivarlos según sus fortalezas para bienestar del comportamiento institucional.

El Comportamiento Organizacional es una norma demostrable, sostenidos con realidades, es una regla positiva aprovechada, la cual, tiene como objetivo afirmar crecimiento de las personas y así alcanzar metas que favorezcan a uno y otro.

El objetivo del procedimiento es favorecer el intelecto de las organizaciones, así como de sus integrantes por ser entes sociales

Proceso de enseñanza aprendizaje -modalidad. En el año 2020 empezamos con una pandemia llamada Covid-19; para continuar con la educación; en diferentes lugares del mundo al nivel de educación

Se incorporo las herramientas tecnológicas y clases virtuales desde casa afrontando y un nuevo método de enseñanza de manera masiva con técnicas de aprendizaje que fueron necesarias para extender el conocimiento de estudiantes, docentes y demás colaboradores profesionales en casa con teletrabajo para que la economía no se vea afectada del todo.

Lo relacionado con la educación en el 2021 los docentes y estudiantes pasaron un cambio drástico de pasar a clases presenciales en el salón de clase a clase virtuales ni tener las herramientas tecnológicas, su salón de clase era la casa y medio de aprendizaje un teléfono con clase de manera asincrónica y sincrónicas.

A este respecto (Castillo, 2021) sostiene que, el nuevo modelo híbrido educativo permite coordinar una parte presente, (cara a cara) con una parte a distancia, (hogar u otro sitio con conectividad) en línea. El aula virtual se puede suplir en el momento que lo desee, en un horario determinado para recibir las clases.

Esto permitió que los estudiantes ampliaran su comprensión con equipos tecnológicos con un suceso de característica educativa.

La Comunicación. En la tesis Doctoral de (ESTRELLA ASECIO, ESTEVES FAJARDO, & BALAS LEÓN, 2017) señalan lo siguiente:

La comunicación es primordial en las personas, el magistral para compartir comprensión y amaestramiento en sus clases, debe hablar de manera empática con sus alumnos que domine las modulaciones al hablar y trasferir su catedra hacen que se recepte de mejor forma la información. “Departiendo de la experiencia pedagógica, es muy beneficioso “actualizarse”, ¿qué se quiere decir con esto? el capacitado no se debe quedar sólo y únicamente con lo que estudió en la universidad” debe ser investigativo y estar actualizado.”. (Martínez, 2020)

Esto quiere decir que el proceso educativo se fortalecerá con la aplicación de habilidades y actualización la mejor manera de transmitirlo es por medio de la comunicación tanto en el medio de la educación como en la sociedad.

Leyes que ratifican la educación de calidad

Constitución de la República del Ecuador

Art. 33 Establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía “El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

Art.51 Sistema de Gestión. Las empresas deberán implementar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema cómo:

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica
- Gestión del Talento Humano
- Procedimientos y programas operativos básicos

La Ley Orgánica de Educación Intercultural. En el artículo 2: Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. De la misma forma se, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Que promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizaje.

Bases teóricas sobre el programa de relaciones interpersonales

Aprendizaje de calidad. Se considera esencial perfeccionar los conocimientos de enseñanza y de aprendizaje, promover eficacia en sus actividades, haciendo uso de nuevas estrategias de enseñanza para que se pueda fomentar un adecuado ambiente educativo, ya que los estudiantes se sienten motivados ante dicha enseñanza.

Por otra parte, la autora Calvo (2014), da a conocer que: “La alta dirección de una organización, estos deben posicionarse como líderes, manteniendo la capacidad de escuchar otras sugerencias por parte del resto del personal promoviendo así el desarrollo de relaciones positivas, en el cual intervenga la confianza y la solidaridad (pág. 46). De acuerdo a lo expuesto, se puede decir que el rol que desempeña la alta dirección de una organización, siempre debe ser de total satisfacción para con el resto de sus colaboradores, ya que con el mayor apoyo que se presente entre ellos, se consigue más pronto el beneficio de los objetivos de la organización. Cabe indicar que, todo ello radica en el resultado del aprendizaje que obtienen los estudiantes, ya que el mantener un buen equipo de trabajo se logra un óptimo proceso de enseñanza y por ende la obtención de un aprendizaje con calidad.

Relaciones interpersonales. El perfeccionamiento de las relaciones interpersonales, se las va formando desde pequeños por la relación que tiene en desarrollar los sentimientos y la interacción en la comunicación entre las personas.

Con ello, la autora Recalde (2016), muestra que: “Las relaciones interpersonales son distinguidas como herramientas esenciales dentro del proceso de desarrollo organizacional, ya que esta admite la coexistencia de armonía en el trabajo, generando agradables relaciones entre compañeros, fomentando integraciones, entre otras relaciones” (pág. 16). Por esta razón, en el ámbito laboral, estas permiten que los colaboradores de una ordenación se enfoquen en sus objetivos, mejorando así el trabajo en equipo dentro de la misma.

Comportamiento organizacional. Como se comprende, el comportamiento organizacional consiste en los que los colaboradores de la misma hacen dentro de ella y la manera en que sus comportamientos pueden alterar el desempeño de esta.

Cabe indicar que, la autora Muñoz (2015), da a conocer lo presente, de acuerdo al comportamiento organizacional, indicando lo siguiente: “Son acciones que poseen mayor relación con la conducta del personal respecto a los puestos de trabajo, los incentivos que se les otorga, ausentismo, rotación, entre otros aspectos, lo cual puede ser positivo o negativo (pág. 20). Esto demuestra que, es de suma importancia pronosticar el comportamiento del personal de la empresa, lo cual debe estar basado ante las normas, políticas u objetivos de la misma, pero cabe indicar que en muchas ocasiones la conducta del personal no resulta beneficiosa, ya que no se pueden encontrar en un adecuado clima organizacional, lo cual impide con ello el proceso de comunicación que siempre debe estar presente en una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño de investigación: El diseño de indagación, del presente trabajo presenta uno pre experimental, ya que puede servir como un estudio exploratorio. Estos estudios se caracterizan por un nivel de control bajo, su validez interna y externa también se ubica en el mismo grado o nivel. Este diseño es útil, dado que tienen diferentes significaciones en el marco de la teoría y metodología empleada, hecho que complica la comprensión que se pueda tener sobre ellos y los criterios para utilizarlos.

El desarrollo investigativo, se enmarca como pre – experimental, dado a que va a evaluar, conocer criterios, puntos de vista, manifestaciones por parte del personal que forma parte de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, cual se compone por un grupo pequeños de participantes.

Pero el inconveniente se presenta cuando el investigador no puede conocer con certeza los efectos producidos en el procedimiento de las variables dependiente e independiente (Salas, 2015).

En este trabajo se ha indagado información que aporte a la investigación

Bibliográfica: Este tipo de estudio respalda a profundidad cada una de las variables que se exponen en el presente trabajo, mismas que pueden ser analizadas, evaluadas y buscadas por medio de consultas primarias y secundarias a través de libros, revistas, informes, entre otros afines con la finalidad de obtener la información relevante y así presentar el contenido teórico el presente trabajo de investigación.

De campo: En cuanto a este trabajo, se logró obtener los datos e información desde el lugar de los hechos, es decir desde la Unidad Educativa Fiscomisional

Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, mediante aplicación encuestas y entrevistas con la finalidad de conseguir los objetivos planteados.

Descriptiva: Por otra parte, el autor Shuttleworth (2017), indica que la investigación descriptiva es “Una investigación que mayormente es usada en los diseños cuantitativos, representando la perspectiva general propuesto a dar algunas pautas acerca de las variables a probar cuantitativamente” (pág. 2). De esa forma, este trabajo mantiene un diseño descriptivo de modo explicativo, debido a que con la recopilación de datos analiza las características del fenómeno estudiado, en este caso la población interviniente en este estudio, conformado por el director del ente escolar y los profesores, quienes aportan información relevante sobre la problemática estudiada.

La investigación descriptiva; se considerará la investigación de campo; entrevista a la autoridad, preguntas a los docentes con formularios impresos, dispositivos electrónicos y plataformas virtuales que el investigador utiliza para llegar al conocimiento de la verdad.

La investigación de acuerdo a (Cerrón Rojas, 2019) enfatiza referente a la investigación cualitativa que:

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Relaciones interpersonales

La causa de vida en las personas, está determinado por las relaciones interpersonales mediadas por un tejido de conversaciones que no siempre son verbales, y que es propia del convivir relacionarse con otros, mostrándose como acciones y emociones que desarrollan sentimientos, valores, angustias, entre otros afines (Quintero, 2018)

En la tesis de Torres y (Regato, 2018) muestra que las relaciones interpersonales entre los docentes se determinan por afianzamiento en unidad de trabajo, que se utilizará para poder fortalecer la empatía entre ellos.

El ambiente laboral este combinado por individuos, que interactúan entre sí, para lograr explícitos fines, los cuales pueden ser de beneficio o no.

Se consideró en las relaciones interpersonales las habilidades de los individuos y las dimensiones como: relaciones laborales, liderazgo guiaran a mejorar la actitud y la comunicación de las personas que integran una organización con buena actitud, empatía, comunicación con escala nominal fomentaran un ambiente agradable.

Variable 2: Clima Organizacional

El comportamiento del sujeto no depende de sus particularidades personales, sino de la forma en que observa el clima laboral y los componentes de la organización (Chiavenato, Clima Organizacional, 2015)

Se consideró las dimensiones de comportamiento organizacional

La importancia del clima organizacional, necesidades de protección, seguridad y factores que intervienen para un buen clima organizacional con los indicadores de rendimiento personal con espacio físico y agradable con liderazgo, empatía se mantendrá una excelente organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población general está compuesta por un conjunto de 100 personas, pero por ser muchas solo se toma una pequeña muestra.

La muestra estuvo conformada por una población de 39 docentes de la Institución Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac "Fe y Alegría" compuesta por los docentes y un directivo.

Tipo de muestreo: Probabilístico

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

La habilidad aplicada encuesta por medio de preguntas, cuestionario, y entrevista a la autoridad esta información se realizó a través de los datos tabulados como los cómputos basados en la variable Alfa de Cronbach y escala Likert.

En función de los instrumentos empleados a los fines de recabar información para este proceso de estudio, se describe que serán aplicados al personal que labora en el contexto educativo en cual ocurre la situación de conflicto, tales como:

Encuesta: Se aplicará la encuesta a los docentes de Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría, con el fin de servir como herramienta que permita determinar los resultados con ello llegar a posibles soluciones. Cabe indicar que esta encuesta es considerada impersonal, dado a que no consta la identificación de las personas encuestadas, en este caso los docentes.

Entrevista: Se hizo uso de una entrevista, misma que fue aplicada al Rector y Vicerrector de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, con la finalidad de conocer el criterio del mismo acerca de la situación actual que presenta la institución educativa.

Como escenario de estudio, se conoce que la presente investigación será plasmada en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, donde radica problemática evidenciada, siendo escasez de satisfacción del personal que trabaja en la Unidad educativa, al no presentar un agradable clima organizacional, lo cual ha generado el poco desarrollo de las relaciones interpersonales en los trabajadores.

En cuanto a los participantes que se ven involucrados en el presente trabajo de investigación, es el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac

– Fe y Alegría de Guayaquil 2021, director o alta dirección de la institución educativa, como también el vicerrector y se contará con la presencia de los docentes.

Se determina que, en cuanto a la alta dirección, se cuenta solo con una persona, el responsable de la unidad educativa como tal, así mismo contando al vicerrector, mientras que la cantidad de docentes es de 39 profesionales. Con lo expuesto, se conoce que la población es considerada como conocida, es decir la conforma un grupo pequeño de personas, por ello, no resulta necesario la aplicación de la fórmula muestral, ya que el objeto de estudio no sobrepasa a más de 100 personas.

Las preguntas que fueron formuladas para la cogida de datos, han sido validadas de manera correcta por la MSc. Irlanda Loor, MSc. Amalia Gavino y MSc. Cecilia Mayorga, que en los anexos que han sido adjuntados, se presenta la validez sobre la elaboración de las preguntas de la encuesta aplicada en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría.

La confiabilidad de las encuestas será demostrada a través de los datos tabulados como los procesamientos de datos basados en la variable Alfa de Cronbach, mediante la aplicación de la presente fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

K: El número de ítems

$\sum V_i$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

V_T : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Ficha Técnica Instrumento para medir la variable relaciones interpersonales
Para calcular la variable se consideró las relaciones interpersonales, autora la investigadora, con el interés de organizar la correlación de relaciones interpersonales, se aplicó a la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría, duración aproximada: 20 minutos. El instrumento consta sus dimensiones

Ficha Técnica Instrumento para medir la variable clima organizacional

Para medir el instrumento se consideró el cuestionario del clima organizacional, la investigadora se tomará las pruebas con duración aproximada: 20 minutos. La herramienta consta de dimensiones. Validez y confiabilidad de los instrumentos validadas por tres profesionales, quienes consideraron en promedio aplicable, facilitando así la validez de las mismas, su confiabilidad para saber la consistencia interna fue con Alfa de Cronbach.

3.5. Procesamiento

De acuerdo con el presente trabajo, se considera que el mismo posee un enfoque cuantitativo, por cuanto se emplean técnicas y procedimientos estadísticos para la medición de variables y así, despejar la hipótesis que se planteó, así mismo la medición numérica la cual fue estadísticamente analizada; se toma en consideración los siguientes pasos:

1. Selección del tipo instrumento. En la presente se llevó a cabo en revisión de libros, con el fin de determinar el tipo de investigación que se debe ejecutar.
2. Elaboración: Las preguntas fueron elaboradas y validadas para aplicarlas al personal involucrado en este estudio.
3. Aplicación de instrumentos: Se practicó la entrevista y con ella la encuesta estructurada, a objeto de obtener los datos en concordancia con la realidad contextual.

4. Tabulación datos: Se efectuó la tabulación de los resultados, como el cálculo de los porcentajes característicos y la media del pre y post test, mediante distribuciones de frecuencia absoluta y porcentual.
5. El análisis. Posteriormente se vino a inspeccionar los análisis de todos los datos calculados para el establecimiento de la discusión, conclusiones y recomendaciones

Esta sección tabula e interpreta los datos recopilados en la encuesta. El propósito es demostrar el propósito establecido en este estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos de investigación son instrucciones que el docente utiliza para resolver la problemática de la institución educativa, para estos autores (Burgos Lázaro, Burgos Frías, Gilsanz Rodríguez, Téllez de Peralta, & Rodríguez Montes, 2020) en este segmento está el método de investigación:

Teóricos:

- Inductivo-deductivo

Casi en toda investigación se aplica estos métodos que consiste en la creación de un pensamiento de fenómenos observados y analizados que manifiesten a través de leyes generales.

La combinación de métodos aprovechados en esta investigación guiara al docente investigador a dar la validez a todos los datos aplicar el método inductivo – deductivo para capacitarlos por medio de un programa para los docentes donde destaca la problemática y la solución siguiendo un proceso.

Para la desempañar las hipótesis, se verifica los siguientes criterios: (a) Los datos se creyeron haciendo uso de tablas de frecuencias pre y post programa (b) estableciendo las condiciones para cada variable, (c) Se estableció la correlación entre las variables, mediante la correlación de Spearman y (d) Se

evidenciaron la hipótesis general y específicas. Se empleó regularidad de datos de Kolgoronov-Smirnov a considerar la correlación de variables con el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para confiabilidad de los datos en la investigación se aplica el procesamiento a través de tablas y gráficos estadísticos.

Se solicitó la credencial de la máxima autoridad de la institución educativa, para la contribución de la investigación basado en leyes, principios de la educación y valores éticos.

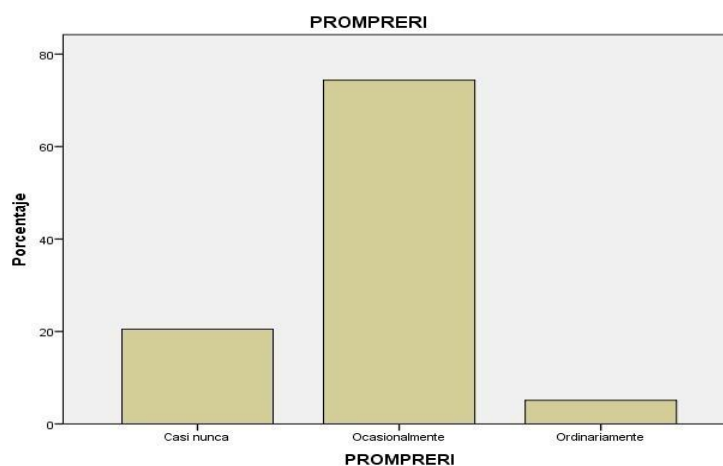
IV. RESULTADOS

Tabla 1. Frecuencias de las relaciones interpersonales (pre y post programa)

Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil

Categoría	Escala	Frecuencia	PRE PROGRAMA			POST PROGRAMA		
			Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
1	Casi nunca	8	20.5	0	0			
2	Ocasionalmente	29	74.4	0	0			
3	Ordinariamente	2	5.1	0	0			
4	Con Frecuencia	0	0	7	17.9			1.85
5	Muchísimas veces	0	0	0	31			79.5
6	Siempre	0	0	1	2.6			4.85
Total			39	100		39	100	

Fuente: Fajardo, 2021



Fuente: Fajardo, 2021

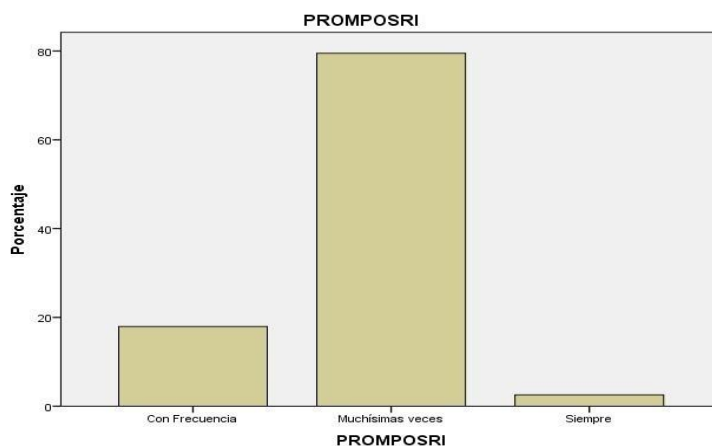


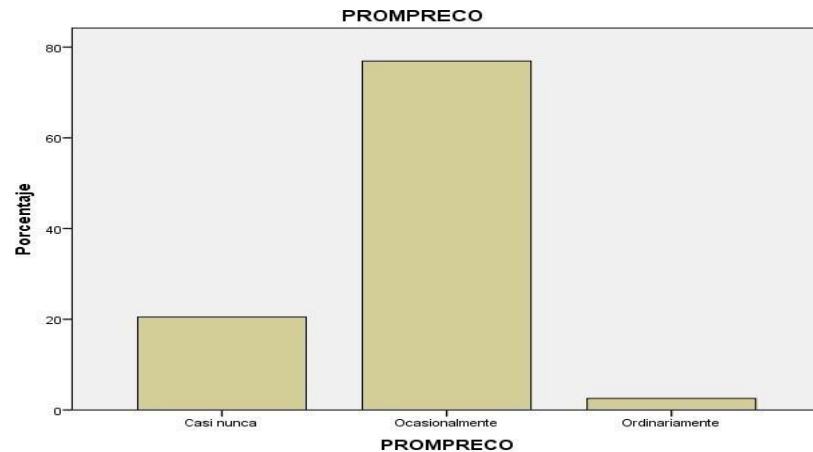
Figura 1. Frecuencias de interacción entre docentes (pre y post programa)

Con respecto a la tabla de frecuencias de interrelación, se puede observar que antes de la implementación del programa la práctica de las relaciones interpersonales se realizaba casi nunca de acuerdo con el 20.5%, el 74.4% mencionaron que se realiza ocasionalmente y el 5.1% mencionaron que ordinariamente. Con respecto a la post implementación del programa los resultados sugieren que las relaciones interpersonales se realizan con frecuencia de acuerdo al 17.9%, el 79.5% mencionaron la opción de muchísimas veces y el 2.6% indicaron la opción de siempre.

Tabla 2 Frecuencias del clima organizacional (pre y post programa)
Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil

Categoría	Escala	PRE PROGRAMA		POST PROGRAMA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Casi nunca	8	20.5	0	0
2	Ocasionalmente	30	76.9	0	0
3	Ordinariamente	1	2.6	0	0
			1.82		4.87
4	Con Frecuencia	0	0	7	17.9
5	Muchísimas veces	0	0	30	76.9
6	Siempre	0	0	2	5.1
	Total	39	100	39	100

Fuente: Fajardo, 2021



Fuente: Fajardo, 2021

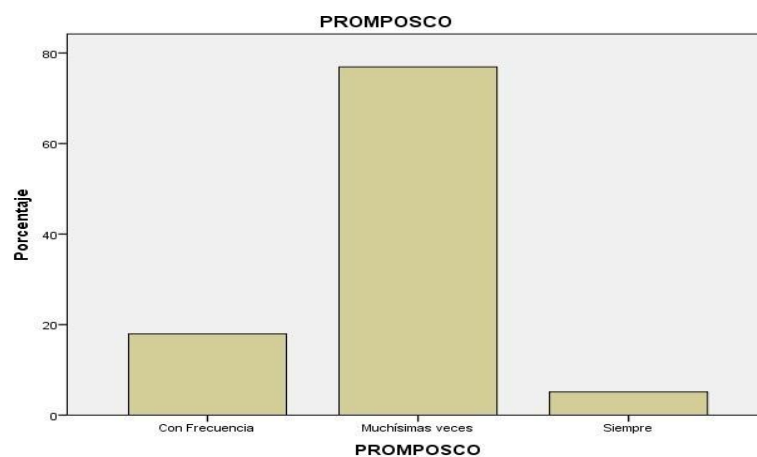


Figura 2. Frecuencias del clima organizacional (pre y post programa)

Con respecto a estos resultados, se puede observar que la implementación del programa sobre la práctica, se realizaban casi nunca de acuerdo con el 20.5%, el 74.4% mencionaron que se realiza ocasionalmente y el 5.1% mencionaron que ordinariamente. Con respecto a la post implementación del programa los resultados sugieren que el clima organizacional se realiza con frecuencia de acuerdo al 17.9%, el 79.5% mencionaron la opción de muchísimas veces y el 2.6% indicaron la opción de siempre.

En la tabla 3 se presenta las estadísticas descriptivas antes y después del programa de relaciones interpersonales donde antes del programa se evidencia la media de 1.85, sobre una desviación del 0.489, un margen de error que comprende el 0.078. Después del programa se observa media de

4.85, una desviación estándar de 0.432 y una media de error estándar de 0.069.

Tabla 3. Estadísticas de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	1.85	39	.489	.078
PROMPRERI				
PROMPOSRI	4.85	39	.432	.069

En la tabla 4, muestra los resultados del programa, considerando así, que se puede ver que la correlación de Pearson es de -0.24 y no es estadísticamente significativo.

Tabla 4. Correlaciones de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)

	N	Correlación	Sig.
Par 1 &			
PROMPRERI			
PROMPOSRI	39	-.240	.141

Se realizó una prueba entre las medias donde los resultados sugieren que existe una diferencia sobre la interrelación profesoral que mejoró después de la implementación del programa (tabla 5).

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PROMPRERI - PROMPOSRI	- 3.000	.725	.116	-3.235	-2.765	- 25.824	38	.000

Tabla 5. Prueba de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)

En la tabla 6 se presenta las estadísticas descriptivas antes y después del programa de clima organizacional donde antes del programa se observa una media de 1.82, una desviación estándar de 0.451 y una media de error estándar de 0.072. Después del programa se observa una media de 4.87, una desviación estándar de 0.469 y una media de error estándar de 0.075.

Tabla 6. Estadísticas de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PROMPRECO	1.82	39	.451	.072
PROMPOSCO	4.87	39	.469	.075

En la tabla 7 presenta la correlación entre los resultados del pre y post programa, es así que se puede ver que la correlación de Pearson es de -0.112 y no es estadísticamente significativo.

Tabla 7. Correlaciones de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PROMPRECO PROMPOSCO	39	-.112	.499

Se realizó una prueba de diferencia de medias donde los resultados sugieren que existe una diferencia en clima laboral de los docentes mejoró posteriormente de la implementación de la presentación (tabla 8).

Tabla 8. Prueba de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PROMPRECO PROMPOSCO	-3.051	.686	.110	-3.274	-2.829	-27.766	38	.000

En la tabla 9 se presenta correlación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral, los resultados sugieren que relaciones interpersonales inciden de representación efectiva en el clima organizacional implementado el programa con un coeficiente de correlación del 0.29 y es estadísticamente significativo al 10%.

Tabla 9. Correlaciones las relaciones interpersonales y el clima organizacional (pre y post programa)

	PROMPOSRI	PROMPOSCO
PROMPOSRI		
Correlación de Pearson	1	.290
Sig. (bilateral)		.073
N	39	39
PROMPOSCO		
Correlación de Pearson	.290	1
Sig. (bilateral)	.073	
N	39	39

En el proceso de análisis para este estudio, se consideró pertinente aplicar los siguientes métodos:

Analítico: Este método permite determinar la situación contextual presentado en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil 2021, a través de la aplicación de encuesta y entrevista de acuerdo a ello conocer la factibilidad de un programa de relaciones interpersonales.

Deductivo: De acuerdo al método deductivo, se puede decir que en el mismo se hace uso del razonamiento de la autora como tal, es decir obtener conclusiones de acuerdo a todo lo evidenciado con el proceso de investigación, cabe indicar que la conclusión que se puede obtener, esta serpa de manera general.

Descriptivo: Con respecto al método descriptivo, se hace énfasis a la aplicación de las encuestas y sus respectivas tabulaciones con ello poder describir el problema evidenciado en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y

Alegría de Guayaquil 2021, mismo que es proporcionado por las personas que forman parte de dicha institución, en este caso los docentes, dado a que a la alta dirección se le aplicará una entrevista.

La totalidad de los elementos de una investigación, con la población obtenida, en este caso el director y los profesores que laboran en la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil, es considerada población finita:

Aplicando una entrevista a la rectora de la institución, llamado Irlanda Loor y otra entrevista al vicerrector llamado Jorge Bustamante. En cuanto a la encuesta que se realizó, la misma será aplicada a los 39 docentes pertenecientes a la institución educativa.

El financiamiento del presente trabajo investigativo, radica en la realización de un préstamo a un banco ubicado en la ciudad, mismo que fue concedido mediante un prestamos hipotecario en el Banco Pichincha y la diferencia es por autofinanciamiento de la autora.

V. DISCUSIÓN

Luego de la investigación los efectos mostrados la tabla 1 acerca de las frecuencias de las relaciones interpersonales, se puede justificar que la totalidad de docentes encuestados con 74.4% indicaron en el pre – programa que las relaciones interpersonales se daban ocasionalmente, mientras que luego del post – programa se obtuvo como resultado una mejoría, donde los docentes indicaron con un 79.5% que las relaciones interpersonales eran desarrolladas muchas veces.

Con respecto a la tabla 2, que hace mención al clima organizacional, en el pre – programa se pudo conocer que los docentes indicaron en su mayoría el 76.9% que el clima laboral que se encontraban expuestos resultaba ser ocasionalmente agradable, mientras que después del post – programa se notó la diferencia, manifestando con un 76.9% que había mejorado, el agradable clima se podría evidenciar muchas veces.

Por otra parte, al cálculo de la media, se determinó que en el pre – programa acerca de las relaciones interpersonales, se obtuvo un 1.85, mientras que en el post – programa se notificó un aumento de 4.85. Así mismo, las correlaciones de muestras emparejadas en relaciones interpersonales, es así que se puede ver que la correlación de Pearson es de -0.24 y no es estadísticamente significativo.

Se realizó una prueba de diferencia de medias donde los resultados sugieren que existe una diferencia en relaciones interpersonales de los docentes que perfeccionó posteriormente la ejecución del programa. En la tabla 6 se presenta las estadísticas descriptivas antes y después del programa de clima organizacional donde antes del programa se observa una media de 1.82, una desorientación estándar de 0.451 y una media de error estándar de 0.072. Después del programa se observa una media de 4.87, una desviación estándar de 0.469 y una media de error estándar de 0.075.

En la tabla 7 se presenta la correlación entre los resultados del pre y post programa, es así que se puede ver que la correlación de Pearson es de -0.112 y no es estadísticamente significativo.

De la misma manera, en la tabla 8, se presenta una prueba de diferencia de medias donde los resultados sugieren que existe una diferencia en clima laboral de los educadores optimó posteriormente de la ejecución del programa.

Finalmente, En la tabla 9 se presenta la correlación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral, los resultados sugieren que relaciones interpersonales inciden de manera efectiva en el clima organizacional una vez implementado el programa con un coeficiente de correlación del 0.29 y es estadísticamente significativo al 10%.

VI. CONCLUSIONES

1. Como se observa en las derivaciones logradas, con la aplicación de encuestas, se logró determinar en la tabla de frecuencia que las relaciones interpersonales en la unidad educativa se observaron antes de la implementación del programa la práctica de las relaciones interpersonales casi nunca se realizaba, de acuerdo con el 20.5%, el 74.4% mencionaron que se realiza ocasionalmente y el 5.1% mencionaron que ordinariamente. Con respecto a la post implementación del programa los resultados sugieren que las relaciones interpersonales se realizan con frecuencia de acuerdo al 17.9%, el 79.5% mencionaron la opción de muchísimas veces y el 2.6% indicaron la opción de siempre.
2. La implementación del programa la práctica del clima organizacional, casi nunca de acuerdo con el 20.5% se realizaba, el 74.4% mencionaron que se realiza ocasionalmente y el 5.1% mencionaron que ordinariamente. Con respecto a la post implementación del programa los resultados sugieren que el clima organizacional se realiza con frecuencia de acuerdo al 17.9%, el 79.5% mencionaron la opción de muchísimas veces y el 2.6% indicaron la opción de siempre.
3. Luego de ello, se presenta las estadísticas descriptivas antes y después del programa de relaciones interpersonales donde antes del programa se observa una media de 1.85, una desviación estándar de 0.489 y una media de error estándar de 0.078. Después del programa se observa una media de 4.85, una desviación estándar de 0.432 y una media de error estándar de 0.069. De la misma manera se obtuvo las estadísticas descriptivas acerca del clima organizacional, mostrando como media un error estándar de 0.072, luego del programa se observa una media de 4.87, una desviación estándar de 0.469 y una media de error estándar de 0.069.

4. Finalmente, al desarrollar una prueba de diferencia de medias, los efectos conseguidos sugieren que coexiste una disconformidad en clima laboral de los docentes, el cual mejoró después de la implementación del programa. Luego de ello, se conoce la correlación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral, donde los resultados sugieren que las relaciones interpersonales inciden efectivamente en el clima organizacional una vez implementado el programa con un coeficiente correlación del 0.29 y es estadísticamente significativo al 10%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil, Continuar organizando la incidencia al mantener activa, desarrollando sus relaciones interpersonales, manejo de comunicación y empatía entre colaboradores de la institución con la finalidad de crear un agradable clima organizacional, que ello mantenga un buen desempeño en las actividades que deben llevar a cabo.
2. Al conocer que la ejecución del programa relaciones interpersonales es efectivo ante la problemática que se evidenciaba en la institución educativa, es necesario seguir perfeccionando las relaciones interpersonales que presentan los docentes, ya que con ello a su vez mejora el clima organizacional al que se encuentran expuestos.
3. Finalmente, se recomienda a la autoridades ir realizando seguimientos y evaluaciones con el programa de capacitación enfocado al desempeño docente respecto al comportamiento, incentivándolos a desarrollar sus relaciones interpersonales de la mejor manera posible, con el programa que se aplicó, se evidenció las mejoras que se produjeron en el tiempo propuesto , misma que se puede ir mejorando con el buen comportamiento y relación que debe existir con todo el personal, para la eficacia de los objetivos de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil.

REFERENCIAS

- Arízaga, M. L. (2018). CARENCIA DE METODOLOGÍA PEDAGÓGICA EN LA EDUCACIÓN INCLUSIVA DEL ECUADOR. *Espiraes Revista Multidisciplinaria De investigación*, 2(16).
- Arteaga. (2016). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "A" del Perú*. Perú : Universidad Católica Santa María.
- Bonilla-Guachamín, J. A. (2020). Las dos caras de la educación en el COVID-19. *Especial "Desafíos Humanos ante el COVID-19"*, 89-98.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas .
- Brunner, J. (1960). *Curso de pedagogía y didáctica*. Ministerio de educación.
- Burgos Lázaro, R. J., Burgos Frías, N., Gilsanz Rodríguez, F., Téllez de Peralta, G., & Rodríguez Montes, J. A. (2020). Aristóteles: creador de la filosofía de la ciencia y del método científico (parte I). *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 279-295.
- Calvo, S. (2014). *Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos* . Bogotá: Universidad Libre.
- Casadiego, O. y. (2015). *Habilidades de comunicacion asertiva como estrategia de resolucion de conflictos familiares que permite contribuir al desarrollo integral de la familia*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Castillo, N. (2021). Modalidad híbrida para la educación en tiempos de coronavirus. *Ciencia UNAM*.
- Cerrón Rojas, W. (2019). La investigación cualitativa en educación. *HORIZONTE de la Ciencia*, 159-168.

- Chiavenato. (2015). Clima Organizacional. *Ma Graw*, 118-121.
- Chiavenato. (2015). *Comportamiento Organizacional*.
- Cordero, J. C. (2017). Jerome Seymour Bruner. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35.
- ESTRELLA ASENCIO, L., ESTEVES FAJARDO, L., & BALAS LEÓN, M. (2017).
Estrategias de Estimulación del Lenguaje en el Desarrollo de la Comunicación.
 Guayaquil - Ecuador: Grupo Compás.
- Gamboa, J. (2013). La Comunicación en el aula. *revista científica de ciencias educativas de iberoamerica y el caribe*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4757/475748679005>
- García Gregorio Segura, L. (2014). *El clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Cajay*. Huari: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Leonor, S. L. (s.f.). *Tesis habilidades comunicativa*.
- Llanga, V. (2019). Aprendizaje y su relación con las inteligencias múltiples.
- López, V. (2015). *Apuntes, Educación y desarrollo Post - 2015*. Unesco .
- Luque, F. (2018). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 7(1), 463 - 472.
- Mainieri. (2015). Las Inteligencias Múltiples, un nuevo horizonte en el proceso de enseñanza y el aprendizaje. *Contribuciones de Ciencias Sociales*.
- Manuel, B. A. (2018). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral área de electrodomésticos*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Manuel, B., & Anticona, D. (2018). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de supermercados Plaza Vea*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Marín Díaz, V. (. (2015). Experimentando con las TICs para el progreso curricular educativo. *Aula Magna 2.0. ResearchGate*, 2.

- Martínez, B. A. (2020). Enfoque tradicional-conductista y cognitivista: cómo prefieren los estudiantes aprender. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD*.
- Muñoz, D. (2015). *Propuesta de un Manual del empleado que contribuya a optimizar la comunicación organizacional interna asertiva* . Guayaquil: Universidad de Guayaquil .
- Quintero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano y valores* . Bogotá : Universidad Externado de Colombia .
- Recalde, I. (2016). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado* . Ambato : Universidad Técnica de Ambato .
- Regato, T. y. (2018). *Relaciones interpersonales de los docentes*. Ecuador: Facultad de Psicología.
- Romero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua, 2018*. Perú: Escuela de posgrado Universidad César Vallejo.
- Saiz, A. (2020). Sistemas de gestión .Importancia de su integración y vínculo con el desarrollo. *Estudio del desarrollo social*.
- Salas, E. (2015). Diseños preexperimentales en psicología y educación: una revisión conceptual. *Scielo*.
- Sanchez, S. (2020). *Habilidades Comunicativas y Comportamiento Organizacional*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Saneleuterio, G.-T. R.-E. (2017). Los valores literarios en las enseñanzas de régimen general. El caso de la Ley de Educación de Andalucía . *Vol. 21 Núm. 4 (2017): La formación de la juventud: Superando los límites de la escuela obligatoria.*,
22.
- Schunk, D. H. (2012). *Teorías del Aprendizaje*. México: Pearson Educación.
- Shuttleworth, M. (16 de Octubre de 2017). *Diseño de Investigación Descriptiva*.
Obtenido de Diseño de Investigación Descriptiva:

<https://explorable.com/es/disenode-investigacion-descriptiva>

Silva, Ó. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú .

Suasnabas-Pacheco, L. S., & Juárez, J. F. (2020). Calidad de la educación en Ecuador. ¿Mito o realidad? *Dominio de las Ciencias*, 133-157. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1160/html>

Gamboa, J. (2013). La Comunicación en el aula. revista científica de ciencias educativas de Iberoamérica y el caribe. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4757/475748679005>

Schunk, D. H. (2012). *Teorías del Aprendizaje*. México: Pearson Educación.

Shuttleworth, M. (16 de Octubre de 2017). *Diseño de Investigación Descriptiva*.

Obtenido de *Diseño de Investigación Descriptiva*: <https://explorable.com/es/disenode-investigacion-descriptiva>

Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, vol. 8, núm. 1, enero-junio, pp. 61-76. Rogers, C. R. (2000). *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. Barcelona, España: Paidós. Sánchez, R., & Rosales, C. (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. *Tesis Psicológica*, vol. 11, núm. 2, julio-diciembre, pp. 24-35. Suárez, I., & Mendoza, B. (2016). Desarrollo de la Inteligencia Emocional y de la Capacidad para establecer Relaciones Interpersonales e Intrapersonales. *Laurus*, vol. 14, núm. 27, mayo-agosto, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, pp. 76-

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización Variable 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Programa de relaciones interpersonales	El proceso de vida de las personas está determinado por las relaciones interpersonales mediadas por un tejido de conversaciones que no siempre son verbales, y que es propia del convivir relacionarse con otros, mostrándose como acciones y emociones que desarrollan sentimientos, valores, angustias, entre otros afines (Quintero, 2018)	Un programa que concientice las relaciones interpersonales en el ámbito educativo, para mejor resultado tanto académico, personal como profesional, intervenido con todo el personal de la Institución educativa.	Relación humana (Personal de la institución educativa)	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Empatía • Comunicación • Emociones 	Escala ordinaria
			Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Individual • Colectiva • Disposición • Desempeño agradable en sus actividades laborales 	Documental y Ordinal
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Líder autoritario • Líder democrático 	Documental Ordinal

			Programas nacionales de intervención (Relaciones interpersonales)	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto educativo institucional 2018 - 2022 • Plan anual de bienestar social y clima organizacional 2022 	Documental
--	--	--	---	--	------------

Anexo 2

Matriz de Operacionalización Variable 2

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	El comportamiento del individuo en el trabajo no depende de sus características personales, sino de la forma en que percibe el clima laboral y los componentes de la organización (Chiavenato, Clima Organizacional, 2015)	Al desarrollar un favorable clima organizacional, se obtienen las actitudes adecuadas por parte de los trabajadores, la satisfacción y motivación que al relacionarse con la percepción del mismo en su espacio de labores determinan en gran	Importancia del clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Ventajas • Rendimiento del personal • Espacio físico limpio y agradable 	Escala ordinaria
Clima organizacional		proporcionan la eficacia de los procesos y estructura organizacional atendiendo al rendimiento, la productividad y la autorrealización.	Necesidades de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad laboral • Obtención de un nivel de vida razonable 	Documental Ordinal

			<p>Factores intervinientes para un buen clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none">• Independencia• Implicación• Igualdad• Liderazgo• Organización	
--	--	--	--	---	--

Cronograma de actividades

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021															
	Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
· Determinación del tema	X															
· Revisión del tema	X															
· Elaboración del proyecto			X													
· Elaboración de instrumentos			X													
· Presentación del proyecto de investigación					X											
· Sustentación del proyecto de investigación					X											
· Ejecución del proyecto							X									
· Análisis de las encuestas							X									
· Análisis de los resultados									X							
· Contrastación de hipótesis									X							
· Consolidación de resultados											X					
· Elaboración de informe											X		X			
· Presentación de informe														X		
· Sustentación de tesis																

Elaborado por: La autora Lcda. Juana Isabel Fajardo Si

Anexo 3

Cuestionario para medir el programa docente innovador

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir la influencia de un Programa de Relaciones Interpersonales en el clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil.

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con las competencias genéricas, señala con un aspa(X) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a). No medites mucho tu respuesta. No hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu aporte.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión.

Escala de calificación:

Siempre (1) Casi nunca (2) Ocasionalmente (3) Con frecuencia (4) Siempre (5)

Dimensión: Relaciones interpersonales

En la actualidad se fomenta el desarrollo de las relaciones interpersonales en la institución educativa					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Está dispuesto a mantener una mejor relación laboral con sus compañeros de trabajo					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Usted como docente, fomenta las buenas relaciones con sus compañeros docentes y directivos en el trabajo					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Usted cree que en la actualidad los docentes muestran interés por conocer los problemas de sus compañeros en el trabajo					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Considera que la empatía debe ser desarrollada por cada uno de sus estudiantes, incluyendo al resto de docentes que laboran en la institución educativa					

Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Cree necesario que todo el personal que labora en la institución educativa, acuda a un programa de relaciones interpersonales con la finalidad de ir creando un buen ambiente de trabajo en la misma.					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)

ANEXO 4

Entrevista realizada al rector de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac

- Fe y Alegría de Guayaquil - 2021

1. ¿En la actualidad se fomenta el desarrollo de las relaciones interpersonales en la institución educativa?

2. ¿Está dispuesto a mantener una mejor relación laboral con sus compañeros de trabajo?

3. ¿Usted como docente, fomenta las buenas relaciones con sus compañeros docentes y directivos en el trabajo?

4. ¿Usted cree que en la actualidad los docentes muestran interés por conocer los problemas de sus compañeros en el trabajo?

5. ¿Considera que la empatía debe ser desarrollada por cada uno de sus estudiantes, incluyendo al resto de docentes que laboran en la institución educativa?

6. ¿Cree necesario que todo el personal que labora en la institución educativa, acuda a un programa de relaciones interpersonales con la finalidad de ir creando un buen ambiente de trabajo en la misma?

7. ¿Crea un ambiente positivo, motivacional y comprensivo que promueva el compañerismo en el aula de clases?

8. ¿Considera que en la actualidad los docentes se sienten fatigados con su trabajo?

9. ¿Usted como parte de la organización, reconoce que la institución cuenta con el suficiente espacio adecuado para generar relaciones interpersonales entre el personal que labora en la institución?

10. ¿La autoridad de la institución se preocupa por tomar acciones para mejorar el clima laboral?

11. ¿Usted como directivo se preocupa por motivar o incentivar a sus docentes

12. ¿En la institución se desarrolla con normalidad la igualdad, organización y correcto liderazgo que promueva un buen ambiente laboral?

ANEXO 5

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PROGRAMA DOCENTE INNOVADOR

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir la influencia de un Programa de Relaciones Interpersonales en el clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría de Guayaquil.

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con las competencias genéricas, señala con un aspa(X) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a). No medites mucho tu respuesta. No hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu aporte.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión.

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Siempre (1) Casi nunca (2) Ocasionalmente (3) Con frecuencia (4) Siempre (5)

Dimensión: Clima organizacional

Crea un ambiente positivo, motivacional y comprensivo que promueva el compañerismo en el aula de clases					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Considera que en la actualidad los docentes se sienten fatigados con su trabajo					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Usted como parte de la organización, reconoce que la institución cuenta con el suficiente espacio adecuado para generar relaciones interpersonales entre el personal que labora en la institución					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
La autoridad de la institución se preocupa por tomar acciones para mejorar el clima laboral					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
Usted como directivo se preocupa por motivar o incentivar a sus docentes					
Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
En la institución se desarrolla con normalidad la igualdad, organización y correcto liderazgo que promueva un buen ambiente laboral.					

Siempre (6)	Muchísimas veces (5)	Con frecuencia (4)	Ordinariamente (3)	Ocasionalmente (2)	Casi nunca (1)
----------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

ANEXO 6

Frecuencias de las relaciones interpersonales (pre y post programa)

Categoría	Escala	PRE PROGRAMA			POST PROGRAMA		
		Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
1	Casi nunca	8	20.5	0	0		
2	Ocasionalmente	29	74.4	0	0		
3	Ordinariamente	2	5.1	0	0	1.85	4.85
4	Con Frecuencia	0	0	7	17.9		
5	Muchísimas veces	0	0	31	79.5		
6	Siempre	0	0	1	2.6		
	Total		39	100		39	100

Fuente: Elaboración propia

Frecuencias del clima organizacional (pre y post programa)

Categoría	Escala	PRE PROGRAMA			POST PROGRAMA		
		Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
1	Casi nunca	8	20.5		0	0	
2	Ocasionalmente	30	76.9		0	0	
3	Ordinariamente	1	2.6		0	0	
4	Con Frecuencia	0	0	1.82	7	17.9	4.87
5	Muchísimas veces	0	0		30	76.9	
6	Siempre	0	0		2	5.1	
	Total		39	100		39	100

Anexo 6

Estadísticas de muestras emparejadas en relaciones interpersonales (pre y post programa)

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PROMPRE RI	1.85	39	.489	.078
PROMPOS RI	4.85	39	.432	.069

Estadísticas de muestras emparejadas en el clima organizacional (pre y post programa)

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PROMPRE CO	1.82	39	.451	.072
PROMPOS CO	4.87	39	.469	.075



U.E. Tepeyac

Educación Popular e Inclusiva
GUAYAQUIL - ECUADOR

Guayaquil, 18 de mayo del 2021

La suscrita, rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac, Fe y Alegría.

AUTORIZA

A la Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel, con C.I: 0919952499, estudiante de Maestría en la Administración Educativa de la Universidad "CÉSAR VALLEJO", Piura, para que pueda aplicar el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN titulado "PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2021" al personal docente y administrativo de la institución que dirijo.

Para mayor constancia firmo la presente para los fines correspondientes.

Atentamente,


Mg. Irlande Lozano Casallas.
RECTORA



Calle 29 y Oriente, Guayaquil - Ecuador

(04) 2847 984

uetepeyacgye@feyalegria.org.ec

www.feyalegria.org.ec

10. Pertinencia	Logra evidenciar utilidad para la investigación						X
-----------------	---	--	--	--	--	--	---

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: _____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: Es un trabajo muy bien elaborado y se ajusta al contexto de la población estudiada.
-
-



Irelanda Janeth Looor Cevallos

Mg. Irelanda Janeth Looor Cevallos

C.I: 0912740290



Validación de Juicio de Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Irlanda Janeth Loor Cevallos
- 1.2. Grado Académico: Cuarto Nivel.
- 1.3 Profesión: Magister en Psicología Clínica N° 1006-07-769146
- 1.4. Institución donde labora: Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac - Fe y Alegría.
- 1.5. Cargo que desempeña .Rectora
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel.
- 1.8 Programa de postgrado: Administración de la Educación

VALIDACIÓN

CATEGORÍA	INDICADORES	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	Sobre los ítems del instrumento	1	2	3	4	5
1. Claridad	El lenguaje en que ha sido formulado es claro y comprensible					X
2. Objetividad	Las variables de estudio son la base del instrumento					X
3. Actualidad	Se ajusta a la realidad					X
4. Organización	Hay lógica en los procesos					X
5. Eficiencia	Abarca las variables en calidad y cantidad					X
6. Intencionalidad	Está diseñado para valorar aspectos de las variables					X
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos lógicos y científicos					X
8. Coherencia	Guarda coherencia entre todos las variables dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Las estrategias tienen una clara intención pedagógica					X

10. Pertinencia	Logra evidenciar utilidad para la investigación					X
-----------------	---	--	--	--	--	---

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: _____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: Es un trabajo muy bien elaborado y se ajusta al contexto de la población estudiada.
-
-



Mg. Irlanda Janeth Loor Cevallos

C.I: 0918740390



Validación de Juicio de Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mg. Cecilia Mayorga Herrera.
- 1.2. Grado Académico: Cuarto Nivel.
- 1.3 Profesión: Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación Docente. N° 1031-07-669725
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente.
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel
- 1.8 Programa de postgrado: Administración de la Educación


VALIDACIÓN

	INDICADORES	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
CATEGORÍA	Sobre los ítems del instrumento	1	2	3	4	5
1. Claridad	El lenguaje en que ha sido formulado es claro y comprensible					X
2. Objetividad	Las variables de estudio son la base del instrumento					X
3. Actualidad	Se ajusta a la realidad					X
4. Organización	Hay lógica en los procesos					X
5. Eficiencia	Abarca las variables en calidad y cantidad					X
6. Intencionalidad	Está diseñado para valorar aspectos de las variables					X
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos lógicos y científicos					X
8. Coherencia	Guarda coherencia entre					X

	dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Las estrategias tienen una clara intención pedagógica					X
10. Pertinencia	Logra evidenciar utilidad para la investigación					X

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 90%
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____



Mg. Cecilia Mayorga Herrera.

C.I: 0909854143



Validación de Juicio de Experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Moreira Alcívar Jhonny Demóstenes
- 1.2. Grado Académico. .Cuarto Nivel.
- 1.3 Profesión: Magister en Educación Superior N° 1031-04-494403
- 1.4. Institución donde labora: EBF Isabel Herrería Herrería.
- 1.5. Cargo que desempeña .Docente y Subdirector
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel.
- 1.8 Programa de postgrado: Administración de la Educación


VALIDACIÓN

CATEGORÍA	INDICADORES	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
	Sobre los ítems del instrumento	1	2	3	4	5
1. Claridad	El lenguaje en que ha sido formulado es claro y comprensible					X
2. Objetividad	Las variables de estudio son la base del instrumento					X
3. Actualidad	Se ajusta a la realidad					X
4. Organización	Hay lógica en los procesos					X
5. Eficiencia	Abarca las variables en calidad y cantidad					X
6. Intencionalidad	Está diseñado para valorar aspectos de las variables					X
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos lógicos y científicos					X
8. Coherencia	Guarda coherencia entre todos las variables dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Las estrategias tienen una clara intención pedagógica					X

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 90%
- 3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

Msc. Johnny D. Moreira Alcivar
MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR
CI: 0912936994
Reg. Senescyt: 1006-2019-2075887



MSc. Johnny Moreira Alcivar

SOLICITO: Autorización para la aplicación de Instrumentos de investigación.

Mg. Irlanda Looor Cevallos,
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCACIONAL TEPEYAC, FE Y ALEGRIA.

Juana Isabel Fajardo Silva, identificada con C.I: 091995249-9, estudiante de maestría Administración Educativa de la Universidad César Vallejo en Piura, ante usted me presento y expongo:

Que estoy desarrollando mi Proyecto de Investigación titulado "PROGRAMA DE RELACIONES INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2021" y al haber elegido a esta prestigiosa casa de estudios, solicito autorización y facilidades para la aplicación de un instrumento del proyecto de investigación.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,

Guayaquil, 17 de mayo del 2021


Juana Isabel Fajardo Silva.
C.I:0919952499



SOLICITO: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación.

MSc. Irlanda Loor Cevallos.

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL TEPEYAC, FE Y ALEGRIA.

Juana Isabel Fajardo Silva, identificada con C.I: 091995249-9, estudiante de maestría Administración Educativa de la Universidad César Vallejo en Piura, ante usted me presento y expongo:

Que estoy desarrollando mi Proyecto de Investigación titulado **PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019** y al haber elegido a esta prestigiosa casa de estudios, solicito autorización y facilidades para la aplicación de un instrumento del proyecto de investigación.

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,

Guayaquil, 14 de mayo del 2019.


Juana Isabel Fajardo Silva.
C.I:091995249-9



Recibido




U.E. Tepeyac

Educación Popular e Inclusiva
GUAYAQUIL - ECUADOR

Guayaquil, 16 de mayo del 2019

La suscrita, rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac, Fe y Alegría.

AUTORIZA

A la Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel, con C.I: 091995249-9, estudiante de Maestría en Administración Educativa de la Universidad "CESAR VALLEJO". Piura, para que pueda aplicar el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN titulado " **PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL 2019**" al personal docente y administrativo de la institución que dirijo.

Para mayor constancia firmo la presente para los fines correspondientes.

Atentamente,

MSc. Irlanda Looor Cevallos.

RECTORA





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Piura

Señor(a)
Mg. Cecilia Isabel Mayorga Herrera.
Presente.-


Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, molesto su atención al elegirla como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Independiente

PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES y la **variable dependiente CLIMA ORGANIZACIONAL**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy segura que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Piura

Señor(a)
MSc. Moreira Alcívar Jhonny Demóstenes
Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedor de su trayectoria académica y profesional, molesto su atención al elegirla como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Independiente

PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES y la variable dependiente CLIMA ORGANIZACIONAL, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración y estoy segura que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Lcda. Fajardo Silva Juana Isabel.

Estudiante Maestrante Juana Isabel Fajardo Silva socializando las encuestas con las docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría del Guayas.



Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría del Guayaquil llenando las encuestas



Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Tepeyac – Fe y Alegría del Guayaquil llenando las encuestas



Declaratoria de Originalidad del Autor.

Yo, **Fajardo Silva Juana Isabel**, estudiante del programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, identificada con CI.-

091995249-9, con la tesis titulada: “Programa de Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil – 2021” declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de investigación:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.




la Fajardo Silva Juana Isabel.

Br. Fajardo Silva Juana Isabel (ORCID: 0000-0002-9629-2663)

C.I: 091995249-9

Piura, del 2022.


Declaratoria de autenticidad (asesor)

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS ASESOR	Código : F06-PP-PR02.02 Versión : 09 Fecha : 06-04-2022 Página : 1 de 1
---	---	--

Yo, Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: “Programa de Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, 2021 del estudiante Fajardo Silva Juana Isabel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Piura, 22 julio del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor: Ulloa Parravicini César Eduardo	
DNI 43650898	Firma 
ORCID 0000-0002-0127-157X	



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



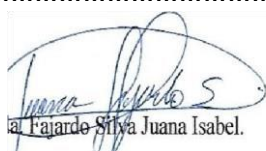
	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2022 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo, FAJARDO SILVA JUANA ISABEL, identificado con DNI N° 0919952499 egresado del Programa de Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Programa de Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, 2021; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....



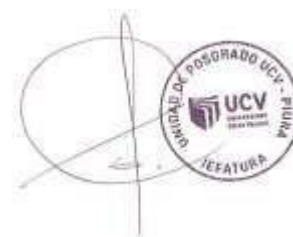
Fajardo Silva Juana Isabel.

FIRMA

DNI: 0919952499

FECHA: 20 de septiembre del 2020

ORCID: 0000-0002-9629-2663



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, César Eduardo Ulloa Parravicini, docente de la Escuela de posgrado/ Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo filial Piura, asesor de la Tesis titulada:

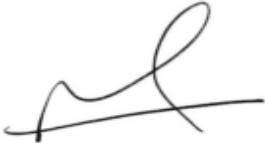
“Programa de Relaciones Interpersonales en el Clima Organizacional en una Institución Educativa de Guayaquil, 2021”

del autor Fajardo Silva, Juana Isabel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Ulloa Parravicini César Eduardo	
DNI 43650898	Firma 
ORCID 0000-0002-0127-157X	