



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de
Guayas –2018

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

AUTORA:

Br. Pineda Vargas, Mariana De Jesús (ORCID 0000-0003-1210-4125)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry (ORCID 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Jehová Dios, creador del mundo y fuente de mi vida comienzo de mi existir, por haberme brindado salud y fortaleza, para culminar con éxito este trabajo de investigación.

A mi querida madre Sra. María Vargas León, por su ejemplo de lucha, amor y perseverancia ha sido mi apoyo primordial, en mi formación profesional inculcándome valores y deseos de superación.

A mi esposo Víctor Tamayo Medina por su paciencia y apoyo incondicional, a mis hijos Julio, Mario, Jefferson y Johana a toda mi familia que siempre estuvieron ahí para animar a seguir adelante y alcanzar mi meta trazada.

Mariana de Jesús Pineda Vargas

Agradecimiento

A los señores profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo que con dedicación y esfuerzo han permitido mi superación profesional y el logro de mis aspiraciones profesionales.

A la coordinadora académica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que me brindaron orientación administrativa, asesoramiento y habilitación de recursos y materiales educativos, comunicación permanente facilitando la responsabilidad y la persistencia en mis clases.

A la directora, personal docente de la Institución Educativa Lic. Blanca Noris Rosero de Guayas donde ejerzo la docencia, por brindarme la confianza y facilidad para aplicar los instrumentos de mi tesis y permitirme mejorar las competencias laborales de los docentes.

A mi asesor el Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry por la orientación y las sugerencias, quien me motivo a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local y nacional.

Mariana de Jesús Pineda Vargas

Página del Jurado



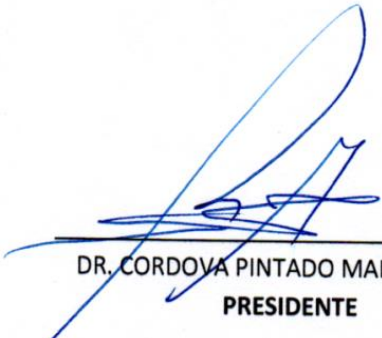
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS -2018." presentada/o por el /la bachiller **PINEDA VARGAS MARIANA DE JESÚS**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

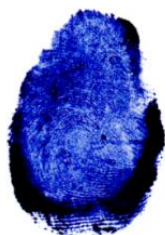
Yo Lic. PINEDA VARGAS Mariana de Jesús, estudiante del Programa de Maestría de Administración en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I N° 0909855306 con la tesis titulada: Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa. Blanca Noris Rosero Bermeo 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o 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 ajena) o falsificación de (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.

Piura Agosto del 2018




Mariana de Jesús Pineda Vargas

C.I N° 0909855306

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. Introducción	1
II. Método.....	36
2.1.Diseño de Investigación	36
2.2 Variables y operacionalización	36
2.3 Población y muestra.....	41
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	42
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión.....	57
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones.....	59
Referencias	60
ANEXOS.....	61

Índice De Tablas

Tabla 1.....	41
Tabla 2.....	43
Tabla 3.....	45
Tabla 4.....	46
Tabla 5.....	47
Tabla 6.....	48
Tabla 7.....	49
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	51
Tabla 10.....	52
Tabla 11.....	53
Tabla 12.....	54

Índice De Figuras

Figura 1. Nivel del clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.....	45
Figura 2. Nivel de estructura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.	46
Figura 3. Nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.....	47
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.....	48
Figura 5. Nivel de regulación de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.....	49
Figura 6. Prueba entre el pre test y pos test de la aplicación del taller de relaciones interpersonales	50
Figura 7. Regiones de aceptación y rechazo de la Ho Estructura Organizacional.	51
Figura 8. Regiones de aceptación y rechazo de la Ho Trabajo en equipo	52
<i>Figura 9.</i> Regiones de aceptación y rechazo del Ho Satisfacción Laboral.....	53
<i>Figura 10.</i> Regiones de aceptación y rechazo del Ho Regulación de conflictos...	54

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018. El estudio de investigación es de tipo experimental. La muestra que se seleccionó fue de 12 docentes de la institución educativa. La recolección de información se realizó mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente trabajo investigativo es la observación y como instrumento el cuestionario para valorar el clima organizacional. Los resultados de la investigación muestran que la aplicación de un taller de relaciones interpersonales mejora significativamente el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas durante el año lectivo 2018, obteniendo una "tc" 60,67% superior a la tt 54,27% que se explica cómo aceptada por la población en estudio.

Palabras claves: Clima organizacional, estructura organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral, regulación de conflictos, taller de relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of this research was to determine to what extent the interpersonal relations workshop improves the organizational climate of the teachers of the Blanca Noris Rosero Bermeo Educational Unit of Guayas - 2018. The study was processed under the quantitative method. The investigation according to the purpose was applied, according to the character was experimental and according to its temporal scope was transversal. The sample that was selected was 12 teachers. The information was collected by means of a test to assess the organizational climate in the educational environment, which was executed before and after the workshops to verify the effectiveness of the same. For the analysis of the results, the Excel statistical program was used, as well as to verify the variable under study, the T test was used, which determined the validity of the application of the workshops. The results indicated that undoubtedly the interpersonal relations workshops positively modify the organizational climate, obtaining a "tc" 60.67% higher than the tt 54.27% explained how accepted by the population under study.

Keywords: Organizational climate, organizational structure, team work, job satisfaction, conflict regulation, interpersonal relations workshops.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial el clima organizacional resulta ser una visión y un instrumento administrativo importante para los dirigentes en los diferentes ámbitos y estructuras laborales, ya que les permite un acrecentamiento en la producción. El clima organizacional ha venido transformando su definición y de acuerdo a estudios realizados existen factores que influyen en todos los entornos sociales.

En la gestión de las organizaciones educativas uno de los elementos más influyentes es el clima organizacional cuyo impacto en las relaciones interpersonales de los trabajadores puede ser positivo o negativo. Tales como las políticas de estado tanto internas como externas, la gestión administrativa de las instituciones educativas, gestiones pedagógicas que relacionan al estilo de comportamiento habitual de los docentes y por ende se ven afectadas las relaciones interpersonales entre estos. (García, 2016)

En América Latina el clima organizacional se ve afectado por determinantes que hacen referencia a la deficiente capacitación y actualización de docentes y directivos de las instituciones educativas, normalmente este término no existe en ninguna normativa y por lo tanto se obvian procedimientos a seguir en caso de la generación de conflictos dentro de las escuelas y colegios de toda Latinoamérica. La mayoría de las instituciones educativas tienen problemas con las relaciones interpersonales entre docentes, lo que hace que se afecte la calidad de educación que tienen los estudiantes de dichas instituciones. Esto provoca que el ambiente laboral no sea armonioso y se genera un deficiente desempeño laboral. (Malvas, 2014)

Hoy en día es importante analizar el sistema de organización que manejan en las empresas. Y de todas las investigaciones quien ha logrado mayor importancia es la apreciación que tiene el obrero con respecto a los lineamientos y estructuras que se desarrollan en el lugar de trabajo.

El término clima organizacional durante muchos años ha sido utilizado en el ámbito empresarial o industrial, hoy en día esto cambió ya que este término se utiliza en todas las organizaciones, sean afines a las comerciales como en las educativas. En la actualidad, las organizaciones educativas están incluyendo este término en su diario convivir ya que lo que se busca es la eficiencia de acuerdo al tipo de educación que se brinda, esto está estrechamente relacionado con lograr una enseñanza – aprendizaje de mejor calidad, entonces al relacionar la educación con el clima organizacional se está incluyendo a los estudiantes, autoridades y docentes, en especial de estos últimos que son los que conviven diariamente y de ahí se forman las relaciones interpersonales entre pares.

En un estudio realizado en Colombia, se determinó que las instituciones educativas poseen un clima organizacional inaceptable, mediante esta investigación se llegó a determinar que los conflictos internos entre docentes, o docentes con directivos, así también docentes con padres de familia, son el diario convivir, no poseen un adecuado manejo de relaciones interpersonales, esto hace que se genere un ambiente tenso, sin un correcto canal de comunicación obteniendo como resultado de desorganización total en la resolución de problemas institucionales, conviviendo en un ambiente hostil y bajando la calidad educativa. (Medina, 2016)

Y es así como varios autores de investigaciones de clima organizacional fueron dando el enfoque que no solo incluye a las empresas como tal sino que en el ámbito educativo influye mucho en la calidad de educación que se desea proporcionar, son numerosas las perspectivas que se han estudiado y esto ha permitido que se haya ido ampliando hacia el campo educativo, tomando en cuenta la participación de los docentes en las relaciones interpersonales, estas actitudes que reflejan los valores y objetivos del diario convivir que se refleja en los logros de la institución educativa que no solo involucra a los docentes sino también a los estudiantes.

De acuerdo al autor Chiavenato (2005), se consideró que existen una serie de actividades que forman un conjunto para que los docentes de una institución educativa se sientan comprometidos con esta, este autor enfatizó que no debe

haber diferencias entre la parte empresarial y educativa ya que las dos tienen a cargo personas que mantienen relaciones interpersonales y que esto en sí es la definición de clima organizacional. Las dos por igual se trabajan de la misma forma cada una con objetivos diferentes pero que se complementan. (Chiavenato, 1992)

Desde el enfoque educativo, existen una serie de problemas en lo que respecta a educación, como la práctica docente como tal, los logros educativos, la calidad de la gestión administrativa en educación, la debilidad de los procesos, los formalismos ante la resolución de conflictos, la escasa participación docente en la toma de las decisiones, la deficiente infraestructura entre otros, que modifican de forma directa el clima organizacional. Todos los estudios consultados hacen referencia a la definición como el manejo del capital humano como principal estrategia de crecimiento y el logro de objetivos, ya que se incluyen términos como satisfacción, motivación, entusiasmo entre otros que haciendo una combinación se obtienen excelentes resultados.

Si se hace referencia a una institución educativa el clima organizacional se define como la percepción que tienen los docentes en relación a su trabajo y como las circunstancias afectan su desempeño, se toman en cuenta situaciones en donde se involucran sentimientos y emociones tales como el agrado, rebeldía, frustración, indiferencia angustia, todo esto resulta condicionado por el estilo de supervisión que posean, este caso la gestión administrativa, según el autor (Malvas, 2014) explica que las instituciones educativas en especial las de Latinoamérica el tipo de relaciones interpersonales que se percibe como autoritario, ya que normalmente se sienten subyugados bajo el mando de que en este caso sea el Director o persona encargada de gestionar los recursos de la escuela o colegio, esto hace que se genere repercusiones en el comportamiento de los docentes y por ende se afecten las relaciones no solo con sus colegas de trabajo sino también con su familia.

En el campo educativo, las instituciones no están ajenas a los conflictos entre colaboradores, según un estudio realizado en Ecuador detalla que la mayoría de las instituciones educativas se aprecia un ambiente laboral caracterizado por

docentes y personal administrativos que no se sienten motivados y comprometidos, no cumplen con su labor a totalidad, como factor predisponente y de bajo perfil se pone a los padres de familia cuando presentan desinterés por la educación de sus hijos, también se incluye a la deserción escolar, aumento de horas clases, múltiples planificaciones de actividades extracurriculares que hacen que el docente tenga que utilizar sus horas de descanso para organizar actividades relacionadas a disposiciones gubernamentales. (Calero, 2015)

En resumen, la delimitación del problema se refiere al ambiente laboral y a las relaciones interpersonales entre docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Cantón Milagro, Provincia del Guayas durante el periodo 2018, determinando que depende de las relaciones entre sus miembros expresando sus opiniones, pensamientos acerca de cualquier situación aceptando que cada miembro es un mundo y tiene sus distintas formas de pensar y por ende se debe respetar las sugerencias de los demás evitando llegar a los conflictos tratando siempre de obtener un acuerdo y conseguir una solución satisfactoria para todos recordando que la mejor forma es la comunicación armoniosa

Se ha detectado que algunos de sus miembros presentan inconformidad en su trabajo encomendado cuestionando así el ambiente laboral de la institución educativa (Proyecto Educativo Institucional – PEI, 2018)

Este proyecto investigativo tiene como finalidad mejorar el ambiente laboral y por ende las relaciones interpersonales entre docentes, se han comprometido a gestionar seminarios de formación a los profesores con el único propósito de optimizar la comunicación entre ellos y tratar de solucionar diferencias que están obstaculizando el buen desenvolvimiento de la entidad, lo cual se imponen este objetivo a alcanzar en poco tiempo por medio del Proyecto Anual – PAT(2018), ya que se estima que el 60% de los profesores demuestran problemas al tratar de relacionarse con sus compañeros impidiendo la vía de comunicación. Por tal motivo, se aplicará un taller para mejorar la situación comunicativa entre los miembros de esta entidad educativa con el único y exclusivo propósito de obtener resultados satisfactorios entre los profesores y que sean un ejemplo a seguir por parte de sus estudiantes siempre recordando que se educa y se forma a través

del ejemplo solo así se logrará cambiar a las familias disfuncionales y por lo tanto se podrá edificar a la sociedad.

1.2. Trabajos previos.

Por medio del seguimiento bibliográfico, se ha logrado establecer investigaciones, anteriores que agrupan información, así tenemos:

1.2.1 A nivel internacional

Crespín (2012), realizó un estudio sobre ***“El Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao”*** utilizó como muestra, a 52 docentes del nivel primaria y secundaria se empleó como instrumento de medición, se utilizó el cuestionario llegando a la conclusión. Indica que luego del estudio realizado el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Segredo (2017), en su estudio ***“Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Perú, se propuso caracterizar el clima organizacional en la gestión del coordinador docente del Estado de la Misión.*** Es un estudio mixto de tipo descriptivo transversal en el cual se empleó un sistema de métodos teóricos, empíricos y procedimientos estadísticos. El instrumento empleado es un cuestionario sobre las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación. Se trabajó con una muestra no probabilística compuesta por 14 coordinadores docentes.

La conclusión más importante fue que las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación obtienen buenos resultados por lo que se clasifican como clima organizacional satisfactorio. De ellas, las dimensiones participación y liderazgo son las de mejores resultados (p. 58).

Luengo (2013), reviso el tema ***“Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”***, utilizó como muestra 5 directores y 44 docentes, se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo. Llegando a la siguiente conclusión.

Que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores.

1.2.2 A nivel Nacional

Medina (2017), en su estudio de ***“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*** se utilizó como muestra 50 docentes se empleó como instrumento el cuestionario llegando a la siguiente conclusión.

Que en la Unidad Educativa existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la medición, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares educativos.

Grossman (2013), con el tema ***“El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica “Juan Martín Moya” de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil”*** utilizo como muestra 24 docentes y un directivo, se empleó como instrumento de medición la observación y la encuesta. Llegando a la siguiente conclusión.

Que en la Unidad Educativa existen discrepancias entre los docentes antiguos con los nuevos, no existe una buena comunicación entre ellos ni buenas relaciones interpersonales, la directora no cuenta con la capacidad necesaria para poder solucionar dicho problema que presenta la institución. Por todo lo antes citado se recomienda aplicar los talleres de integración para solucionar los problemas identificados. Se espera que las buenas decisiones que se tomen a

futuro, sirvan para satisfacer las necesidades de los docentes y logra así un éxito sostenible en el tiempo para que el clima organizacional mejore y el desempeño de los docentes sea satisfactorio y óptimo.

Coveñas (2012), indagó en la ***“Relación entre clima institucional y relaciones interpersonales en el nivel secundario de la institución educativa Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil”***, utilizó como muestra 98 docentes, 1329 alumnos y 25 administrativos, se utilizó como instrumento un cuestionario Llegando a la siguiente conclusión.

Que en la Institución Educativa el clima institucional influye de manera directa en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa. En esta investigación se deduce que en las entidades educativas algunos directores actúan como dictadores razón por la cual los maestros no se sienten a gusto para desarrollar sus potencialidades, se sienten criticados acosados y esto les limita en su ambiente de trabajo y se vuelve monótono su labor restándoles motivación para poder trabajar con sus estudiantes dentro de sus aulas, los directivos deberían de procurar mantener buenas relaciones con docentes a su cargo preocuparse de brindarles capacitación donde todos hablen el mismo idioma y obtener efectivos resultados con la finalidad de aprender nuevas estrategias y mejorar las relaciones entre colegas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

Según Arce y Malvas, (2014) definen el clima organizacional es el sitio donde se dan todo tipo de relaciones interpersonales, así también como las relaciones laborales, se presentan múltiples situaciones generadas por los colaboradores de una empresa, ese ambiente está estrechamente relacionado con la motivación laboral y por el tipo de relaciones que mantengan las personas involucradas. (Malvas, 2014)

Analizando estas investigaciones coincidimos que toda entidad educativa o empresa deben manejarse en un clima agradable donde cada uno respete opiniones del otro sin incomodarse comprendiendo que cada ser humano es un

mundo aparte que cada uno opina diferente y más bien se debe compartir los conocimientos, habilidades destrezas que tenga cada uno por tal razón siempre se insiste en que los directores a cargo deben preocuparse en proporcionar entrenamiento necesario para que se logre dicho ambiente y mejoren las relaciones interpersonales entre ellos.

Hemos permanecido con la mentalidad de que los obreros son simples objetos a los cuales se los puede manipular designar algún trabajo sin tomar en cuenta sus criterios implemente obedecer, olvidándose de que son seres humanos que necesitan ser apreciados como tales y así como las maquinarias de una empresa necesitan cuidado, conservación así mismo los individuos requieren de capacitaciones adecuadas para que pueda rendir óptimamente dentro de cualquier institución y rendir activamente en su lugar de trabajo.

Depende de un buen ambiente de trabajo para que sus miembros puedan ofrecer lo mejor de sí mismos, tiene sus principios en base a los valores, actitudes modelos a seguir que cada individuo ha sido capaz de adquirir en su seno familiar e la gran importancia que tiene el rol familiar porque eso es la base para que un ser humano se forme correctamente y se relacione como un verdadero miembro de la sociedad.

En resumen, el clima organizacional tiene mucha relevancia e índice en el tipo de comportamiento de las personas que laboran en un mismo lugar de una comunidad educativa o empresarial por lo tanto es urgente que se le dé la importancia necesaria y procurar día a día ofrecer capacitación a los trabajadores para que rindan de la mejor manera y sean seres capaces de convivir entre sí respetando las diferencias entre ellos y más bien estén dispuestos a ayudarse mutuamente, luchando y esforzándose por un bien común

Con el propósito de ampliar sobre el contenido de este tópico se ha recopilado la intervención de algunos expertos sobre el tema y estaremos en capacidad de interpretar este tema muy amplio.

Según al ambiente que se le presenta en su lugar de trabajo depende el desempeño óptimo o deficiente del ser humano, se refiere a propósitos, incentivos

mucho se los relaciona identificando el tipo de caso del empuje que sus líderes brinden al personal a su cargo también mucho depende del incentivo que reciben de las autoridades desterrando antiguos modelos donde la palabra del administrador prevalecía siempre se debe trabajar en esto para que el trabajador se sienta motivado y su trabajo lo realice con absoluta alegría, entrega y dedicación. (Alborez Cabanilla, 2015)

Por ende el clima organizacional se da en un sitio o ambiente en el que se desenvuelven colaboradores de una organización, si es un lugar positivo lleno de calidez humana, el personal labora de forma motivada. Es decir que el colaborador de una organización educativa realiza de forma normal y positiva su trabajo demostrando la potencialidad de sus conocimientos.

El medio organizacional se refiere a la manera como se desenvuelven los trabajadores internamente, a la actitud de cada individuo dentro de la empresa, si el trabajador está satisfecho del lugar de trabajo podrá rendir mucho más todo se lo consigue solo a base de esfuerzo y mucha dedicación siempre y cuando el personal deje actitudes negativas que no favorecen en nada al clima organizacional, refinando leyes internas referentes a la conducta de cada individuo y lo que determina el comportamiento.

Dentro de la empresa el administrador se dedica a delegar funciones al personal de acuerdo al perfil en que cada uno está preparado de acuerdo a eso se determina la función que va a realizar dentro de la comunidad educativa y empresarial. (Acosta, 2013) Se estima conveniente que en las dependencias educativas los directivos a cargo, deben agotar esfuerzos para ofrecer y conservar un clima de tranquilidad para que se desenvuelvan satisfactoriamente y de esta manera estos individuos presenten trabajos de excelente calidad (Arias, 2012)

1.3.1.1 Origen y conceptualización

Desde muchos años atrás hasta hoy, el tema del clima laboral está en estudio ya que se ha demostrado que es sumamente importante para todas las empresas. Chiang (2014) está de acuerdo en que al tratar el asunto del clima laboral se debe también a las importantes aportaciones de Kurt Lewin (1939) al igual que sus

colegas Lippit y White, sugieren el concepto de clima social, porque están convencidos que la conducta del ser humano está relacionado con la relación que tiene el ser humano con su entorno o en el círculo que se desenvuelve. (Chiang, 2014)

La escuela de la Gestalt aparecida en la primera guerra mundial 1914-1918, sugiere la gran relevancia que se le debe dar al clima social, ya que afirman lo siguiente “las impresiones de la vida no dependen solamente de las sensaciones individuales, mucho dependen de la forma como se ordenan para llevar a cabo un trabajo o una tarea. (Auyoub, 2013)

Se considera al clima, como una Gestalt, que se derivan de patrones que cada individuo percibe de forma diferente y por lo tanto cada uno forma su concepto y tienen contextos pensantes, esto determina las experiencias y formas de comportamiento dentro de una empresa se transforma en clima laboral. (Chiavenato, 1992)

A inicios de los años sesenta, los pioneros como Likert y McGregor, con la información recogida definieron el concepto de clima organizacional, este concepto se concentra que los dirigentes de la empresa pueden ejercer poder de forma positiva sobre los individuos que están bajo su vigilancia y resulta de gran ayuda para el éxito de la empresa.

Algunos autores que se dedican al estudio del clima organizacional resaltan la gran importancia que tienen el conjunto de sensaciones de las personas ante el clima social en que habitan o comparten.

Sánchez (2016) afirma que:

El ambiente en donde se desarrolla normalmente el ser humano de acuerdo a las relaciones que mantiene con los demás compañeros de trabajo se relaciona con el éxito que tenga la organización y de sus ingresos para aumentar sus producciones cada día, es decir que depende del “saber hacer” del líder, siendo muy cauteloso al manejar los distintos caracteres de las personas siempre buscando el dialogo y resolver pacíficamente cualquier situación por difícil que esta sea.

Dalton (2014) mantiene que “el ambiente laboral es el entorno en que se desempeña la persona de acuerdo a las características de los individuos y la tranquilidad en que se desenvuelven tienen absoluta influencia sobre su conducta”

Se ha comprobado de manera muy certera que cuando la persona se desarrolla en un ambiente tranquilo de trabajo produce eficientemente de forma positiva trabajos excelentes, al contrario, si se desenvuelve un ambiente pesado tensionante no podrá responder de forma óptima, le impide seguir aportando con sus buenas ideas y el deseo de prepararse cada día para desarrollarse mejor a todo esto le llamamos biopsicosociocultural.

El principal propósito de analizar el ambiente laboral es descubrir las fortalezas y debilidades de cada persona y que de alguna manera perjudica al buen desarrollo de la empresa, y sobre esto trabajar intensamente para ir eliminando las cosas negativas de cada persona y resaltar puntos positivos potenciarlos y sacarle buen provecho.

Autores como Alborez, (2015) y Sánchez (2016) están de acuerdo a sus estudios realizados nos dan su aportación: ellos se dedican al estudio personalizado de cada individuo y en forma colectiva para enfatizar la influencia que tiene el clima laboral en las organizaciones, es decir las sensaciones, actitudes y formas de comportamiento frente a un problema, se refiere al control que debe tener cada ser humano sobre su carácter.

(Hernandez, 2010) Sostiene que” el clima es parte esencial dentro de la organización, una serie de variables que la determinan. Lo más importante del entorno son: el espacio físico, la tecnología, el tamaño, el grado de formalización, de centralización. (Chiang, 2014) Con respecto al plano individual determina que “el ambiente organizacional es un conjunto de conductas y actitudes que diferencian el entorno en la empresa. Se desenvuelve de acuerdo al intercambio de ideas que cada uno tiene, que existe en su lugar de trabajo. El clima o ambiente en el trabajo depende como lo adopta cada individuo alrededor de sus propios conceptos y definiciones”

(Dalton Hoyle Watts, 2014) Mencionan que: El ambiente laboral es en realidad un estudio que se realiza a las personas en lo que se refiere a la forma de comportarse a su manera de actuar frente a ciertas situaciones. Tiene su inicio en las interacciones que mantienen todos los individuos y el ambiente. El clima laboral absolutamente se refiere al clima organizacional que depende netamente del individuo y le sirve para integrarse con los demás.

Para el estudio efectivo del ambiente laboral intervienen los siguientes elementos: el liderazgo, el tipo de calidad, la forma en como toma decisiones y la pertenencia del colaborador, y algunos más, tenemos que investigar minuciosamente y son los que nos permitirán tener una información más confiable y los elementos que hemos mencionado antes mantienen influencia en las relaciones de trabajo: relación que existe entre el trabajador-y la empresa, jefe-subordinado, entre compañeros de trabajo.

Para mayor efectividad en esta investigación se ha valorado la información emitida por (Auyoub, 2013) El ambiente organizacional es el entorno de la empresa, adoptado por el individuo dependiendo de las relaciones que mantiene con sus compañeros de trabajo y de acuerdo a un organigrama organizacional, que lo podemos expresar en variables (cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, objetivos, motivación, liderazgo, control), que dirigen su grado de participación, su creencia, percepción, eficiencia en el trabajo

1.3.1.2 Clima y cultura organizacional

Se considera estos dos conceptos, son una derivación de la cultura organizacional, pero que tienen algunas incoherencias entre los dos por medio del estudio realizado por varios investigadores que están direccionados a estudiar el comportamiento organizacional y la manera de actuar que determinan o tienen influencia en el desenvolvimiento de la empresa. La cultura laboral es la reunión de reglas y maneras de actuar, valores que diferencian a cada organización empresarial; se dedican al estudio de la forma como actúa el individuo frente a diferentes situaciones, y encontrar las mejores soluciones de problemas y situaciones delicadas. (p.180) en resumen todo esto tiene influencia.

Chiavenato (2009), sostienen que “la cultura de cada persona depende de los valores compartidos, costumbres, hábitos, normativas, tradiciones, funciones, objetivos y tradiciones que maneja cada cultura.

Depende de la investigación al clima organizacional, nosotros definimos algunos aspectos relevantes y de menor importancia en una empresa, si pertenecemos a ella nos podemos conocer sus políticas, su filosofía e ideología política, económica, su código de convivencia, administrativa, etc. Cuando se habla de cultura organizacional tenemos que estudiar la forma de relacionarse con los demás, consecuencias e implicaciones en las interacciones entre compañeros y depende de la manera de comprometerse con su organización o empresa.

Existen características superficiales de una organización con respecto a los aspectos: físicos y visibles ante nuestros ojos: fachada del edificio, oficinas, compartimientos y otras características de mayor estudio de una organización lo conforman expresiones psicológicas, emocionales y sociológicas más complicadas de cambiar algún aspecto o corregir como son: la toma de decisiones de una empresa (Chiavenato, 2009).

Méndez (2014) y Molina (2006) afirman que el ambiente de trabajo como “el conjunto de procedimientos y actitudes que identifican la vida de una empresa; se inicia y se desenvuelve entre el individuo y la empresa esto determina la cultura organizacional impone sus características y también impone en el clima laboral. Son conceptos predecibles ya que no es permanente el ambiente que se vive en el trabajo todo depende de las conexiones (políticas, económicas o de acuerdo a la motivación que reciban en el trabajo).

No olvidemos que las subculturas conforman a las culturas, y además pueden existir diferentes ambientes de trabajo (dirección ejercida, tipo de liderazgo, en función del departamento, etc.).

1.3.1.2.1 El Clima

El medio en que se desenvuelve el ser humano en el trabajo depende de la forma en que se ha desarrollado desde su niñez es decir los valores que el ha

adoptado en su hogar es parte fundamental que determina el correcto desenvolvimiento en cualquier área que se le haya asignado, las actitudes de un individuo no pueden ir por delante de los intereses de otras personas, he ahí la labor de los directivos de trabajar arduamente para que el ambiente dentro de una organización siempre mantenga un equilibrio adecuado teniendo presente que cada individuo es un mundo y se debe laborar con absoluto respeto considerando las opiniones de los demás. (Acosta, 2013)

1.3.1.2.2. Estructura organizacional

Toda institución o empresa debe contar con un organigrama que le permita distribuir las funciones del personal en departamentos específicos como lo demuestra el perfil de cada uno de esta manera se lograra trabajar con armonía y se lograría entregar los trabajos a tiempo porque todos trabajan en diferentes áreas. Los directivos deben mantener organigrama tanto de la parte interna como externa y mantener todos los departamentos bajo una supervisión y asegurar su funcionamiento eficaz. (Malvas, 2014)

1.3.1.3. Tipos de Clima Organizacional

Asimismo, (Auyoub, 2013) explica que son:

1. Autoritario Explotador: jefes que no tienen confianza en sus colaboradores. Él es el único que toma las decisiones y no permite que nadie opine.
2. Autoritario Paternalista: Existe confianza entre los directivos y los colaboradores, también recompensas e incentivos que hace que los trabajadores trabajen en un ambiente hostil.
3. Consultivo: Los colaboradores confían en los superiores y estos pueden opinar sobre las decisiones de la empresa.
4. Participativo: La dirección confía en sus colaboradores y por ende el clima laboral es excelente.

1.3.1.4. Dimensiones

1.3.1.4.1. Estructura organizacional.

Se refiere a organizar o delegar tareas de forma organizada detallada dividiendo al personal en diferentes grupos y encomendar las tareas para que las

realicen oportunamente con mucha responsabilidad y seriedad, (Robbins, Estructura organizacional, 2013).

1.3.1.4.1.1. Métodos de mando

Todo depende de la política que el líder tenga para conducir una empresa, y es la principal razón para mantener empleados con deseos verdaderos de trabajar entregando su mejor esfuerzo y de esta manera la empresa progrese. Si el líder es una persona que no acepta sugerencias de sus colaboradores difícilmente habrá un buen entorno de trabajo donde el uno esté dispuesto ayudarle al otro. Por esta razón la principal función de los directivos es preocuparse en brindar la confianza a los demás y estos puedan ayudarle a resolver cualquier conflicto dentro de la empresa, y este dispuesto a tomar decisiones con seguridad y confianza de que sus decisiones aportan de manera efectiva a la empresa.

(Dalton Malvas Hoyle, 2017) Conceptualizan al liderazgo como “la voluntad el empeño para tener influencia en un número de personas encaminadas a alcanzar una meta dentro de sus lugar de trabajo.

Ciertas personas que se les encarga tener la administración de una empresa no siempre tienes las actitudes para líderes, por esta razón debe existir una preparación minuciosa para poder dirigir a un grupo de personas con absoluta responsabilidad, y sepa desempeñarse con un líder exitoso, donde mantenga el apoyo incondicional de sus colaboradores, de tal manera que deben conocer las características favorables o defectos de cada individuo para que el clima de trabajo sea dinámico y todos estén dispuesto a trabajar con empeño por un solo objetivo. Ibid (. P. 385-386).

En el liderazgo se aprecian dos aspectos fundamentales; el poder y la influencia, el poder se considera como una intervención interpersonal en la que una persona interviene para iniciar o cambiar una conducta, y la influencia es la forma como una persona puede influir en otras.

1.3.1.4.1.2. Liderazgo directivo

Chiavenato (2009), sostiene el líder es la única persona que con mucho poder se encarga solamente de dar órdenes que se llevaran a cabo que deben realizar y se limitan a determinar códigos de conducta, comportamiento, establecimiento de metas, pautas y manera de actuar y por eso se dice que es un líder al que no se le puede comunicar su autoridad.

1.3.1.4.2. Trabajo en equipo.- (Jaramillo Solorio, 2012)

Se refiere a delegar funciones a determinado grupo de personas de acuerdo a sus destrezas, habilidades y específicas competencias para llegar a obtener un determinado objetivo con la dirección de un líder (Hurtado, 2012).

1.3.1.4.3. Satisfacción laboral.- (Hannoun, 2011).

Reacción positiva que demuestra cada persona por la obtención y manejo de un buen trabajo.

Se refiere a un aspecto que determina la forma en que la empresa motiva de forma positiva a sus colaboradores para obtener objetivos deseados. Según (Acosta, 2013) la motivación es ese impulso que hace que cada individuo actúe de forma diferente ante un estímulo.

(Mendez Carlos, 2016) Afirma que “la motivación es la forma de actuar dentro de un lugar de trabajo, aunque tienen influencia algunos factores externos, y además intervienen otros individuos que hace que e estado de ánimo se vea afectado.

Chiavenato (2009) explica que la motivación es una fuerza interior que contiene mucha intensidad y depende del empeño de esa persona para logra una meta propuesta.

Tenemos dentro de este enfoque:

- Este direcciona sus esfuerzos hacia una meta deseada que puede ser institucional o personal y hace referencia a la meta que se propone alcanzar.
- El grado de esfuerzo para alcanzar la meta que se desea

- La constancia depende de la decisión, la veracidad que se puede tener para alcanzar el fin propuesto o el objetivo deseado, en este aspecto tiene gran importancia el tiempo que le demore el esfuerzo que significa luchar tanto por alcanzar algo.

La motivación está definida por varios aspectos que interactúan entre sí y se relacionan, entre los que tenemos:

1.3.1.4.3.1 Necesidades

Estas tienen inicio a partir de que el ser humano tiene ciertas necesidades ocasionadas por un desequilibrio psicológico o fisiológico; que se producen al estar privado de hambre o necesidad de salir adelante en cualquier ámbito, de autorrealización o de autoestima. En nuestra vida diaria siempre va a estar presente una necesidad y de este modo siempre va a existir el deseo de salir adelante para cubrir esta necesidad.

1.3.1.4.3.2 Impulsos

Según Chiavenato (2009) las tendencias o llamados también motivos son considerados como:

Los implementos que sirven para cubrir cualquier necesidad. El deseo conduce a la persona a investigar algo que le inquieta conocer, descubrir y de este modo podrá identificar las metas que se propone alcanzar y cuando ya vaya alcanzando poco a poco va a respirar un aire de satisfacción de saber que está logrando alcanzar sus metas, esto lo va a llenar de energía para caminar hacia el éxito impulsado por esas fuerzas internas que son el proceso de motivación.

1.3.1.4.3.3 Incentivos

Permite suplir una necesidad que se la detecta cuando se tiene una carencia de algo y se trata de eliminar ese impulso, y todas estas actitudes ayudan a enriquecer a una persona tanto psicológicamente como fisiológicamente.

Ya que hemos identificado a los tres elementos que serán un punto de inicio

para una investigación y que nos ayudaran a descifrar con más éxito es importante identificar una teoría que señale la verdadera intencionalidad de esta investigación. Todas las teorías están ligadas a ciertas necesidades; así tenemos la teoría de Maslow más identificada como la pirámide de Maslow que encierra un sentido ascendente (autoestima, seguridad, fisiológicas, sociales y autorrealización); la teoría ERC de Alderfer (prioridades de existencia, de crecimientos y de relación) en resumen encierran las necesidades de Maslow, la Teoría de McClelland que identifica como prioridades básicas a cubrirse.

La Teoría de la Equidad de Adams estudia el contraste que realizan las personas entre sus participaciones y retribuciones, y también la de los otros; la Teoría de las Expectativas de Vroom se basa en el estudio y predicción de la conducta que las personas deciden para obtener mejores resultados, etc. A pesar de que el enfoque que se realizara en la presente investigación, es el de la Teoría de los dos Factores de Herzberg, quien analiza los factores higiénicos (políticas administrativas, organizacionales, condiciones laborales, nivel de productividad, salarios, relaciones interpersonales, estatus, prestaciones, etc.) y los factores motivacionales que engloban (la consecución del logro de objetivos en el trabajo, aceptación del cargo responsabilidad, estabilidad, reconocimiento, etc.)

Apoyados en la teoría mencionada en el párrafo anterior, en la actualidad la mayor parte de las organizaciones, se basan únicamente en suplir las necesidades higiénicas, como: mejorar la infraestructura, cambiar los espacios físicos, mejorar las formas de liderazgo, las relaciones laborales entre directivos y empleados, etc. Sin embargo esto no se puede lograr los objetivos esperados, es necesario la creación de nuevas actividades que estén enfocadas en las relaciones motivacionales, que permitan la libertad de toma de decisiones para las funciones asignadas, planteamiento de objetivos y metas en relación al trabajo, uso pleno de sus capacidades sin seguir un lineamiento jerárquico.

1.3.1.4.3.4 La motivación y su incidencia en el clima organizacional

La humanidad constantemente se ve sometida a realizar varios procesos de adaptación para la satisfacción de necesidades superficiales y de carácter

principal, es indispensable que la organización a través de sus directivos pueda lograr el proceso de adaptación y motivación de cada uno de sus empleados, si no se lo realiza como es debido, se podría generar un ambiente lleno de situaciones frustrantes. El primordial objetivo es lograr un magnifico estado de salud mental como emocional, permitiendo así que el trabajador se sienta satisfecho y cumpla su realización personal.

El clima organizacional es el ambiente donde todos los miembros de la organización perciben o experimentan comportamientos que se encuentran ligados estrechamente al nivel de motivación de las personas, cuando el clima laboral es positivo se nota la satisfacción de los colaboradores en el rendimiento laboral se denota etc. Sin embargo, cuando las personas están desmotivadas, reflejan un estado de frustración por la imposición de barreras que impiden la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional suele presentarse desfavorable cuando se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, etc. Todo esto conllevan a que lo miembros de la organización realicen revueltas en contra de la misma, si no se atienden a tiempo las necesidades de los trabajadores.

1.3.1.4.3.5 Aplicación de las teorías motivacionales

Una vez analizadas las diferentes teorías motivacionales debemos encontrar su aplicación, entre ellas tenemos:

Recompensas monetarias: El dinero es un gran recurso motivador, que enfoca el esfuerzo del trabajador .Según la pirámide de Maslow el dinero es esencial ya que cubre las necesidades básicas de vivienda, vestimenta, alimento, entretenimiento, etc., y resulta muy motivador cuando a una persona se le retribuye o se le recompensa por una labor realizada y es bastante llamativo cuando el ser humano culmina una tarea encomendada. Además, calma el sentimiento de ansiedad y preocupación que puedan sentir por deudas o falta de fondos para cubrir necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Si entendemos de otra manera, el dinero no es la felicidad, tiene un valor ligero,

un instante esta y otro ya no lo tenemos por eso no debemos creer que tenemos el mundo en nuestras manos sentirnos poderosos capaz de humillar a lo demás así sentimos que el dinero sirve para suplir nuestras necesidades, y a veces ya no se busca dinero sino una realización personal, amor, amistad, etc., pero recordemos el dinero es transitorio ahora lo tenemos y otro momento desaparece.

Recompensa extra monetarias: La recompensa suple las necesidades de los individuos, tiene un reconocimiento, estatus social prestigio para la empresa. Un reconocimiento aparte de dinero: puede ser felicitaciones por parte de los directivos puede ser palabras de agradecimientos por una tarea culminada con éxito.

Chiavenato (2009) sostiene que “si se requiere que un trabajo encomendado tenga el éxito que se desea es preciso adaptarla constantemente a los adelantos del trabajador.”(p.262). Específicamente si se facilita al empleado control sobre los trabajos que realiza entonces su desempeño será exitoso y obtendrá satisfacción laboral.

Flexibilización del horario de trabajo.- Se puede ser flexible con respecto al horario y que sea de mutuo acuerdo con el empleado y la empresa, pero sin apartarse de los límites legales que se manejan en cada organización, cuando se escoge un horario de acuerdo a los empleados entonces el empleado rendirá mejor en su espacio de trabajo. Si emplea este mecanismo estaremos seguros que el desenvolvimiento del empleado dentro de la empresa será óptimo. Por ejemplo las horas de trabajo son de ocho horas diarias y a lo largo de la semana, con mutuo acuerdo podemos establecer un horario de 10 horas diarias de lunes a jueves y reemplazamos los días de descanso por tres días, todo depende que se llegue a un acuerdo con los empleados para obtener mejor rendimiento de acuerdo a su disposición de tiempo. Chiavenato (2009).

1.3.1.4.4 Regulación de conflictos

En toda entidad o lugar de trabajo siempre existirán personas que entren en conflicto porque no coinciden en sus opiniones o porque no están de acuerdo con lo que la otra persona piensa entonces el directivo debe intervenir para poder

equilibrar sus diferentes puntos de vista de manera que no salgan ofendidas ninguna de las partes involucradas.

1.3.2 Taller relaciones interpersonales

En las diferentes empresas, entidades o instituciones las personas permanecen en constante intercambio de ideas, de opiniones y es menester que aprendan a expresar sus diversos puntos de vista en forma positiva y respetuosa para que sus relaciones interpersonales se lleven a cabo de manera armónica permitiendo alcanzar cambios y fines organizacionales.

(Martinez Sandra, 2015, pág. 23) El buen trato entre dos o más personas depende de su grado de madures permitiéndoles estrechar sus lasos de unión y efectuar relaciones exitosas entre sus integrantes en el ambiente laboral. Para mantener un buen ambiente de trabajo entre los integrantes de una comunidad deben preocuparse por adquirir estrategias comunicativas, obtener compromiso organizativo y procurar desarrollar una conducta de dirigencia forma democrática a través del respeto y consideración con las demás personas. Y para ello solo es posible desarrollando una buena vía de comunicación mediante la emisión de mensajes.

. La comunicación es una vía muy importante entre los seres humanos para enriquecer sus relaciones interpersonales y depende también del código descifrado que utiliza cada individuo, para ejecutar la comunicación. Ya que en la sociedad actual en que vivimos depende mucho de las relaciones interpersonales que existe entre los miembros de una entidad ya hemos dicho que esto es importante para mantener un buen clima de trabajo en donde todos se sientan a gusto trabajando aportando cada uno con sus respectivas ideas y caminar sobre la misma línea es decir hablando el mismo idioma sin egoísmos, sin presiones sin rivalidades sintiendo que se labora en un ambiente familiar.

Siempre debemos estar en constante capacitación con la finalidad de mejorar día a día y contribuir de manera efectiva a la sociedad. Los profesionales en psicología coinciden en que la educación emocional es importante para mantener unas buenas relaciones de esa manera la persona siempre se va a mostrar con

actitud positiva ante la vida enfrentando los problemas con tranquilidad y madures sin desesperarse teniendo presente que todo se soluciona y sobre todo manteniendo un dialogo abierto con las personas que nos rodean.

1.3.2.1 Relaciones interpersonales

Las buenas relaciones entre los seres humanos se dan entre un grupo de personas dispuestas a trabajar por un bien común y se apoyan en su manera de pensar sentir, de acuerdo a sus intereses por la pasión hacia las acciones que les va a proveer de algo material depende de la colaboración en su medio doméstico, en la comunidad donde laboran entre otras actividades.

Según (Silveria, 2015) El ser humano se lo puede definir como una especie que necesita estar en contacto con los demás para tener un estilo de vida digno y esto lo demuestra o define su personalidad en el ángulo familiar, su relación con la pareja, la actitud que demuestra en el trabajo, con sus compañeros de estudio, y así como las buenas relaciones le pueden proporcionar bienestar emocional así también le puede ocasionar grandes desilusiones o decepciones es decir que si mantenemos relaciones optimas con nuestros familiares, amigos tendremos la certeza de que los problemas o dificultades que se nos presenten no nos van a desboronar sino que por el contrario nos van a fortalecer y nos ayudaran a edificar positivamente nuestro carácter y tendremos mayor animo de continuar adelante. Miguel Silveria proporciona las claves para:

- Descubrirnos a nosotros mismos
- Entender las relaciones entre padres e hijos.
- Conseguir una comunicación exitosa con la familia.
- Solucionar desacuerdos en el trabajo.
- Lograr la armonía en las relaciones de pareja.
- Luchar ante al acoso psicológico.
- Triunfar en ambientes laborales difíciles
- Conseguir una vejez digna.
- Disminuir el maltrato de cualquier naturaleza.
- Mantener la propia intimidad

1.3.2.1.1 Las relaciones interpersonales en la institución

Para lograr la excelencia educativa se necesita que el personal arrime el hombro aportando cada uno con lo mejor de sus saberes, actitudes, trabajando esforzándose por un bien común porque cuando en una institución todos trabajan como una verdadera familia se logra una mejor organización dentro del plantel y así todos se sentirán satisfecho de contribuir cada uno con un granito de arena esmerándose en conseguirla excelencia académica donde el nombre de todos quedara muy en alto.

Es importante que los directivos conozcan las fortalezas y debilidades de su personal para saber qué comisión le va a encomendar para obtener resultados favorables que van en beneficio de la institución y siempre procurar estimular a sus colaboradores otorgando reconocimientos por la labor encomendada. Suele suceder que cuando un compañero se integra por primera vez a la institución se forma una idea errónea sobre sus demás compañeros al igual que ellos de él y muchas veces se lo aísla y no se le da la oportunidad de que desarrolle su personalidad, pero cuando ya ha logrado entablar amistad nos damos cuenta de que también debe tomar parte del vínculo familiar que se ha fomentado en la comunidad educativa de esta forma queda conformada el ambiente organizacional de las entidades educativas.

1.3.2.1.2 Importancia de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales están presentes desde nuestros orígenes hasta el final de nuestra existencia, en cualquier ámbito en los que nos encontremos. Nos permiten sentirnos facultados en las diferentes circunstancias y lograr una retribución social que nos contribuye estabilización y bienestar. Necesitamos establecer nuevos amigos y conservar las relaciones, compartir nuestras experiencias con los demás y simpatizar con las que viven otros. Sentirse solo y retirado produce un desconsuelo espiritual muy difícil de manejar para cualquier individuo. Todos necesitamos desenvolvemos en un entorno inspirador, que nos permita ir progresando día a día. Un entorno que nos cubra y con el que nos sintamos identificados, tanto en el contorno familiar, como en el profesional.

Entre las habilidades sociales que asimilamos desde niños se hallan las habilidades para hacer amistades y para abordar los sentimientos. Acciones como presentarse, iniciar un diálogo, participar en actividades comunes, solicitar u brindar apoyo, realizar cumplidos o disculparse, así como manifestar afecto, son básicas para lograr comunicarnos de manera satisfactoria en nuestro entorno más inmediato. Además, desde pequeños se nos debe enseñar otras técnicas, como el autocontrol, solicitar autorización, saber responder ante signos de hostilidad, obviar problemas o afrontar situaciones algo más límites, como un problema, una discusión, una inculpación o una negociación.

1.3.2.1.3 Relaciones interpersonales laborales con los compañeros

Lo esencial es que la dirigencia inicie o facilite el cambio de algunos grupos de trabajo para que se transformen en equivoque cuando los miembros de reconocido, siempre se busca formar grupos de elite que estén comprometidos con la empresa y con las metas de esta.

De esta manera, los colaboradores se sienten alentados cuando se los recompensa, es una de las mejores motivaciones, se mejora tanto el clima organizacional como las relaciones entre colaboradores. Existen diferentes tipos de relaciones interpersonales, como es las del trabajo que se dan dentro de un ambiente, la calidad de este depende muchísimo del tipo de relaciones que mantengan entre colaboradores.

Dentro del clima laboral conforman un papel muy importante en la empresa. Por lo tanto, la comunicación de los colaboradores no es suficiente para conseguir productividad en la organización esta influye, pero no interviene. Existe la premisa que de un jefe que es fácil de comunicar, de llegar hacia él puede intervenir fácilmente en la forma de dialogar con sus colaboradores. De tal manera que un líder debe tener cualidades especiales ser amable y amistoso sin apartarse de ser justo y de un solo criterio, un directivo eficaz debe de demostrar interés con los colaboradores, dejando de ser entrometido, un poco bromista esa actitud siempre ayuda.

1.3.2.2 Características de las relaciones interpersonales

1.3.2.2.1 Comunicación

Actualmente los medios para comunicarse han revolucionado noblemente todo este cambio radical lo ha provocado el avance del internet pues existen instituciones que ya no requieren de la presencia de la persona si no que a través del chat se comunican o hasta se envía tareas utilizando este medio por ejemplo en las universidades se dirigen a los estudiantes por medio de una aula virtual por ahí envían videos de los cuales el estudiante debe manifestar su punto de vista es decir que la tecnología ha revolucionado notablemente en el área del saber.

Actualmente la tecnología ha ocupado un espacio único e importante casi todo genera alrededor de un Smartphone ya no se necesita una conversación cara cara cualquier indicación la pueden hacer por medio de un teléfono por medio de una video llamada mensaje de texto utilizando el chat, como habíamos indicado anteriormente algunos docentes envían tareas a través del fono incluso crean grupos de whasatsapp entre los padres de familia y el docente para mantener comunicación entre ellos averiguar sobre sus representados o especificar alguna tarea y lo increíble es que con solo el tacto sobre el fono podemos tener acceso a una lista de direcciones, contactos, llamadas, fotografías, etc.

La mayoría de personas en esta sociedad están sujetas a un teléfono dejando de lado totalmente lo primordial que es mantener una comunicación personal con el sujeto a quien desea decirle algo porque solo así podrá captar las señas los movimientos de las manos, la boca permitiéndole realizar una conversación afectuosa pero tanto espacio a ganado el fono en nuestras vidas que nos estamos convirtiendo en seres tecnológicos que hasta estando bajo un mismo techo utilizamos el Smartphone perdiendo calidad afectiva en la comunicación.

Por lo tanto un dialogo jamás podrá tener el verdadero sentido que se desea porque los participantes pierden la oportunidad de verse a la cara, mirarse a los ojos y poder captar estados de alegría, tristeza, preocupación tornándose las conversaciones modernas en locuciones frías, tensas y no captamos el verdadero estado de ánimo de la persona, tenemos familias enteras compartiendo una misma mesa pero cada individuo mantiene comunicación por redes sociales y se ha perdido los lasos de unión entre los miembros de la familia.

El mundo digital nos facilita muchas cosas entre ellas nos permite investigar sobre variados temas que necesitamos saber, nos permite trasladarnos al instante de un lugar a otro por medio de imágenes en realidad nos proporciona mucha información, pero también nos aleja del contacto directo que debe existir siempre entre los miembros de una familia y más bien nos aleja de mantener relaciones interpersonales exitosas.

Stephen Covey. (Auyoub, 2013) En la comunicación debe existir niveles de confianza y disponibilidad de mantener un dialogo ameno, pero cuando la comunicación se torna fría entre dos personas es porque no existe un vínculo de unión basado en la confianza y el trabajo en equipo y están a la defensiva si el dialogo no se mantiene están alerta para salir huyendo en caso de que la conversación no tenga éxito.

El dialogo con respeto se genera entre personas con cierto grado de madures que se consideran y se aprecian entre si y desean evitar conflictos y se comunican con delicadeza, aunque sus conversaciones no mantienen cierta empatía. Pero cuando existe una conversación con alto grado de confianza, estima y consideración esta comunicación se torna muy agradable afectuosa y les permite a sus miembros gozar de imaginación, es decir en conclusión un dialogo ameno mantiene las buenas relaciones entre los seres humanos y se logra obtener los propósitos planteados por el líder de una empresa.

1.3.2.2 Características de los procesos de comunicación

Parámetros como: malos entendidos, difamaciones, calumnias y mofas entre empleados no es conveniente porque puede resultar abuso de confianza y luego causar malestar entre la comunicación de los colaboradores que se convierte en un punto de estudio dentro del ambiente laboral.

Algo que se denota de la comunicación efectiva es el intercambio de información y de conceptos de una persona a otra. Esto es el riego de información entre dos o más personas y su entendimiento entre las personas por medio de pensamientos, experiencias, mensajes, valores y mensajes. (Chiavenato, 2009 p. 308)

(Dalton Malvas Hoyle, 2017) afirman que: Es necesario mantener excelentes

relaciones entre sus empleados a eso se le llama comunicación interna que mantienen sus empleados dentro de su trabajo, y eso por medio de diversos medios de comunicación para mantenerlos informados, reunidos e incentivados para ayudar en el trabajo a la obtención de objetivos organizacionales.

Podemos definir a la comunicación externa a una serie de mensajes distribuidos por la empresa dirigidos al público en general, y dedicados a mantener buena relación es con las personas de afuera y de esta manera mantener y manifestar una imagen favorable y enseñar los productos o servicios al resto de personas.

(Alborez Cabanilla, 2015) “Constituye un factor importante la comunicación porque mueve a la motivación porque determina a los empleados lo que tiene que hacer, por lo que puede mejorar para lograr un buen desempeño dentro de la empresa y de manera exitosa.

1.3.2.2.3. Funciones de la comunicación

El objetivo fundamental de la comunicación es de dirigir la conducta humana, las jerarquías de las autoridades necesitan algunos patrones a seguir y tiene lineamientos que seguir unos formales y otros informales los cuales deben ubicarse o acomodarse al clima de trabajo.

La comunicación tiene como función muy aparte de llevar mensajes, también motiva a que los colaboradores a conocerse con los demás y permite establecerse un dialogo.

Es importante la comunicación porque permite manifestar los sentimientos puros y nobles que cada persona mantiene en su interior mostrándose como un ser humano transparente en todo ámbito, le permite expresar satisfacción o insatisfacción por algo que no es de su agrado dentro de la empresa el ser humano puede manifestar su desacuerdo con el ambiente que le rodea, la forma de relacionarse con los compañeros la compensación monetaria o no monetaria que le permiten percibir a su alrededor y forman parte del convivir de la empresa.

En resumen, es importante considerar a la comunicación, como el medio por el

cual el ser humano es capaz de comunicarse con los demás, respetando la jerarquía de cada persona sin quedarse callado guardando insatisfacción dentro del clima laboral y esto le permitirá tomar decisiones, transmitir y retroalimentar códigos mensajes entro todos los miembros de la organización.

1.3.2.2.4. La comunicación en las organizaciones

La comunicación contribuye de manera efectiva a conocerse de forma individual cada persona. Además, la comunicación constituye un medio de retroalimentación y otra persona puede manifestar desacuerdo en algo por medio de la comunicación, de esta manera incide.

Según (Molina, 2006) explica que los medios o canales de comunicación pueden ir en sentido ascendente o descendente como se explica esto que ascendente va dirigido hacia un nivel superior del grupo o empresa hacia la autoridad, dirigente hacia un sentido.

1.3.2.2.5. Los rumores

Los rumores envuelve a todo tipo de individuos y status social, esto es lo que vulgarmente llamamos chisme de paso, no es conveniente este tipo de comunicación dentro de una empresa porque puede ser perjudicial decaería en clima de ambiente formal, serio y encaminaría hacia otro fin.

Tienen tres características:

- Estos rumores no los controla la administración, la mayoría de trabajadores los percibe como más manejables y confiables que los mensajes formales que emite la autoridad. Y también recurren a los servicios de las personas que intervienen.
- Comunicación electrónica: hoy en día la mayoría de los individuos maneja un celular, ingresa a redes sociales lo que hace que la mayoría de la comunicación se dé por medio de diálogos electrónicos lo que evita el acercamiento y entorpece en ocasiones el clima organizacional.
- Los problemas más comunes de la comunicación electrónica se da porque ya no existe el dialogo cara a cara, sino que todo se realiza mediante un computador, las hace dependientes y en ocasiones provocan enemistades y rumores.

1.3.2.2.6. Liderazgo.

Es importante y primordial el papel que desempeña un líder dentro de una empresa, centro educativo de él depende que el clima de trabajo se mantenga siempre ameno la función de este líder es ardua porque tiene que mantener un clima de cordialidad, de confianza de cooperación y todo lo que se proponga construir sus colegas le ayudaran.

A si el líder se maneja con un estado de autoridad de imponencia negándoles la debida libertad a sus acompañantes casi nadie toma la iniciativa todos esperan a que otro lo haga. En un clima tenso los individuos tienen el temor de ser criticados de ser objetos de burlas y en esta atmosfera los integrantes de una comunidad educativa no desarrollan como se debe pero que distinto cuando los miembros de esa institución tienen libertad de expresar lo que sienten porque se sienten motivados impulsados a trabajar para el bien de todos.

De la forma en como maneja el personal un líder depende el buen por desenvolvimiento de sus. Colaboradoras. por lo tanto, los directivos deben estar bien entrenados para motivar a su personal si hay un desacuerdo fomentar la unión la cooperación la hermandad no es fácil labor del líder pero tampoco imposible y la satisfacción la lleva cuando la institución a quien dirige va mejorando y adelantando cada día más.

1.3.2.2.7. Identidad-Pertenencia

Es necesario que en toda empresa o entidad educativa sus miembros se sientan identificados por un mismo interés común así el uno se preocupa por el otro en caso de que esté ausente, cada uno se siente en la obligación de averiguar qué sucedió con su compañero de trabajo y sentirán que deben ayudarlo darle una mano en su ausencia en caso de alguna enfermedad hasta que se recupere y se integre a su labor habitual, en resumen cuando los individuos se sienten identificados se unen y luchan juntos por un cambio no le tienen temor a los cambios y existirá mayor productividad en la empresa (Ortiz Gomez, 2014)

1.3.2.2.8. Motivación

Además, en toda empresa debe existir motivación de eso depende el excelente desenvolvimiento dentro de la empresa así todos tienen un aire de felicidad de interés, de generosidad, cooperación con deseos intensos de dirigirse hacia un futuro mejor abiertos al progreso con deseos de someterse a los retos a los cambios sin ninguna oposición.

Pero si no hay una buena motivación todos se sentirán descontentos negativos al cambio trabajarán con desánimo solo por obligación solo porque tienen un horario que cumplir sin entender que el lema del ser humano está en no hacer lo que quiera sino en querer lo que se hace, si existe inconformidad existirán estados de descontento y muy pronto los empleados no dudarán en propiciar reclamos mediante paro en el trabajo.

1.3.2.3 Dimensiones

1.3.2.3.1 Habilidades comunicativas

Son habilidades o competencias que adquieren los seres humanos desde muy pequeños el mejor lugar en donde adquieren o desarrollan estas destrezas es en el hogar donde intervienen situaciones que determinan la conducta y es ahí donde el papel educativo se resalta como importante, el sujeto siempre esté interesado en conservar un buen clima de trabajo y tener siempre presente que este se desarrolla en el nivel de escuela, colegio y la universidad, recordemos que si alguna situación marco al niño y no lo ha superado lo ira arrastrando para siempre hasta su adultez.

1.3.2.3.2 Compromiso organizacional

Esto significa que el ser humano debe comprometerse a cabalidad con su trabajo solo así rendirá el 100% por 100%, y quedara satisfecho de lo que es capaz de hacer por la empresa o institución a la cual está prestando sus servicios si adquiere un compromiso se verá en la obligación de cumplir a cabalidad sus trabajos y a tiempo.

1.3.2.3.3 Estilos de liderazgo.

Es una manera particular de convertirse en líder es decir de qué forma va a dirigir en empresa y siempre teniendo presente que debe estar en constante preparación y formación para ser capaz de dirigir una entidad preocupándose siempre de mantener un ambiente armonioso entre los miembros de su comunidad.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

1.4.1 Formulación de los problemas específicos

P.E.1 ¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la estructura organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

P.E.2 ¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el trabajo en equipo de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

P.E.3 ¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

P.E.4 ¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la regulación de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Aspecto de conveniencia

El ambiente organizacional dentro de una institución tiene gran influencia en cada uno de sus miembros para que la convivencia entre ellos sea más amena prospera, viviendo un ambiente tranquilo de confianza donde se desarrollen con

armonía utilizando una sola línea de comunicación, trabajo en equipo, comprometiéndose cada uno a arrimar el hombro por lograr que su institución mejore de forma progresiva y que en este cambio intervengan los directivos, maestros, padres de familia y los estudiantes.

Se requiere en toda empresa que los trabajadores se comprometan realmente arrimando el hombro y esforzándose por conseguir adelantos para su institución para ello se necesita trabajar arduamente, ser constantes solo así se podrá ver los resultados y si todos colaboran de manera productiva y organizativa los resultados serán notorios ante los ojos de los demás, Recordemos que no basta con que el individuo se dedique a su trabajo sino que siempre este en búsqueda de contribuir con ideas innovadoras para el mejoramiento de su lugar de trabajo.

Valor teórico

De este modo se trata de investigar las dos variables en estudio de esta manera se plantea una explicación extensa que más adelante demostrara a otras personas sobre el conocimiento de este tema será de utilidad para que se pueda ampliar esta temática en averiguaciones similares, descubrir la importancia que tiene actuar, trabajar organizadamente. Cabe aclarar que se debe estar en constante preparación indagación de parámetros que ayuden al mejoramiento y engrandecimiento de una empresa.

Valor práctico

Esta investigación nos permitirá saber, conocer de forma certera directa sobre el clima organizacional de una entidad educativa para modificar las relaciones interpersonales entre docentes y cambiar las relaciones interpersonales de los actores.

Aspecto metodológico

Se refiere a la forma de trabajar al método que utilice en el trabajo y pueda obtener resultados de forma cuantitativa e interpretar las relaciones interpersonales. Además, otros investigadores pueden aplicar y obtener mejores resultados.

Relevancia social

Se puede decir que las personas o los grupos son entes con cierto grado de madures y siempre estarán abiertos a cualquier cambio y poner en práctica cualquier método de cambio sin interponerse a modelos nuevos a seguir con el fin de obtener mejoramiento para la entidad educativa.

Estamos seguros que con esta investigación estamos aportando ideas importantes para mejorar el clima organizacional en las entidades educativas mejorando en gran parte las relaciones interpersonales en las entidades educativas de la provincia del Guayas, Cantón Milagro y el Ecuador. Se espera que será de gran ayuda para que tomen decisiones acertadas con el fin de cambiar o mejorar al ambiente de la institución que sea un lugar donde los docentes laboren con absoluta responsabilidad y libertad que se sientan a gusto cuando realizan su trabajo y de esta manera podrán entregar a sus estudiantes sus conocimientos, pero de forma dinámica utilizando nuevas estrategias, métodos, destrezas, que ayudaran de sobremanera a la comunidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H₁: La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejorará significativamente el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas - 2018.

H₀: La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejorará significativamente en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

H_{e1}: La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora la estructura organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas - 2018.

H₀1: La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejora la estructura organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas - 2018.

H_e2: La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora el trabajo en equipo de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas - 2018.

H₀2: La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejora el trabajo en equipo de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas -2018.

H_e3: La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas -2018.

H₀3= La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejora la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas -2018.

H₄= La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora la regulación de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas -2018.

H₀4= La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejora la regulación de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas -2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Og: Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo. Antes de aplicar el taller de relaciones interpersonales. El 60% de los docentes mostraban dificultad para relacionarse con sus compañeros. Esto impedía trabajar en las diversas actividades planteadas por la directora del plantel frente a las necesidades de la institución y la comunidad educativa. Esto se refleja en la factibilidad del alfa de Cronbrach que era de 0,66 en la base de datos de la prueba piloto del Pre-test. Que fue validada por juicios de expertos.

2. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la estructura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

3. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el trabajo en equipo de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

4. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

5. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la regulación de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018.

6. Identificar el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo. Después de aplicar el taller de relaciones interpersonales; Con las actividades planteadas en las ocho sesiones basadas en las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Se muestra un ambiente de trabajo más armónico entre las docentes, superando ciertas barreras de comunicación, teniendo en cuenta que el trabajo mancomunado lleva al éxito de la comunidad educativa. Esto se evidencia en la factibilidad del alfa de Cronbrach que alcanzo un mejoramiento significativo de 0,80 en la base de datos de la prueba piloto del Post-test

II. Método

2.1. Diseño de la Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y experimental, con un diseño pre experimental pues de acuerdo a (autor), este diseño se caracteriza por su nivel de control, donde la adecuada operacionalización de las variables permite establecer su correlación y efecto entre ellas acerca de una problemática planteada. De tal manera que la investigación se enfoca en el desarrollo del clima organizacional como resultado de la aplicación efectiva del taller de relaciones interpersonales.

Por tanto, el esquema propuesto a seguir fue el siguiente:

M: O1-----X -----O2

Dónde:

M= Docentes de la Unidad educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018.

O1= Aplicación de pre test

O2= Aplicación de pos test

X= Taller de Relaciones Interpersonales.

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1. Variables

A) Variable Dependiente

Clima Organizacional

Es el lugar donde dialogan los colaboradores de una empresa u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. (Malvas, 2014). Es el clima de trabajo que se perciba por parte de los empleados dentro de la empresa o institución educativa, a esto se le agrega su estado de emoción conducta del empleado, el desempeño en el trabajo depende de su estado de ánimo de la motivación que ha recibido previamente.

Dimensiones

1. **Estructura organizacional.**- (Robins, 2013) Es decir el entorno, el ambiente en que se desenvuelven los empleados y de acuerdo a sus facultades, habilidades se designan las actividades en diferentes áreas. Resaltamos que la estructura organizacional conduzca al empleado a efectuar su faena con eficiencia, con asertividad y economía solo así van a obtener sus propósitos y sus metas de su institución.
2. **Trabajo en equipo.**- (Jaramillo Solorio, 2012) Dentro de una empresa o de una institución se designan trabajos a un grupo de personas según sus capacidades y destrezas para obtener valiosos resultados llegando al objetivo propuesto y siempre dirigidos por un líder que será el que los anime a realizar un trabajo de calidad.
3. **Satisfacción laboral.**- (Hannoun, 2011). Disposición de una persona para realizar cualquier trabajo con entusiasmo y entrega.
4. **Resolución de conflictos.**- (Ortiz Gomez, 2014) En una institución o empresa deben tratar de solucionar sus desacuerdos entre compañeros, cuando hay distintos criterios se debe conversar y llegar a un equilibrio tomando en cuenta que no todos pensamos lo mismo, respetando la opinión de cada uno de tal manera que exista ambiente tranquilo de trabajo.

B) Variable Independiente

Taller de relaciones interpersonales

Las empresas o instituciones educativas deben esmerarse en capacitar a su personal facilitándoles talleres de formación, para que se capaciten sobre diferentes estrategias y puedan ponerlas en práctica entre compañeros y logren realizar un trabajo satisfactoriamente desenvolviéndose bajo un clima de respeto, honestidad y consideración.

Dimensiones

A) Habilidades comunicativas.- (Rodríguez, 2013) Son estrategias que todo individuo debe captar, aprender y sobre todo poner en funcionamiento y obtener un mejor desenvolvimiento dentro de su lugar de trabajo, Para su correcto

funcionamiento esta preparación se debe desarrollar desde su época de niño donde se afianza su personalidad y se va puliendo y edificando hasta la adultez.

Se considera que todo ser humano debe preocuparse por auto educarse sobre todo en referente a su personalidad saber controlar su conducta en una determinada situación por difícil que esta sea teniendo presente que esta preparación o formación se la obtiene desde muy pequeño y se va edificando poco a poco durante la adolescencia y adultez.

B) Compromiso organizacional.

Una persona se siente identificada con el sitio donde trabaja y así es fiel, leal a su empresa y se esmera en aportar con sus ideas esfuerzo porque si la empresa surge, avanza entonces también mejora su situación laboral. De tal manera que cada persona se debe sentir parte primordial e importante de su entidad permitiéndole defender su lugar de trabajo.

C) Estilos de liderazgo.- Se trata de edificar las relaciones interpersonales entre individuos es decir desarrollar su acción de liderazgo con efectividad para que esta entidad se encamine hacia el éxito, activando los medios para entablar la comunicación.

2.2.2 Operacionalización de la variable dependiente

Cuadro No 1. Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Según Arce y Malvas (2014), definen al clima organizacional como el conjunto de apreciaciones que se forma cada individuo respecto de la realidad observada en la empresa o institución.	Para el presente estudio clima organizacional se realizó por medio de un cuestionario de 24 items y sus niveles serán: bajo medio alto.	Estructura organizacional Trabajo en equipo Satisfacción laboral Regulación de Conflictos	Nivel organizativo Distribución de funciones Participación en equipos de trabajo Motivación laboral Roles asignados Condiciones favorables Sistema de recompensa Toma de decisiones Resolución de problemas	Ordinal

Nota: Fuente Arce y Malvas(2014) Clima organizacion

Cuadro No 2. Operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Taller de relaciones interpersonales	Según Auyoub, (2013). El taller de relaciones interpersonales se orienta a desarrollar destrezas para optimizar la autoestima, las habilidades interpersonales, comunicación, liderazgo, control de reacciones tradicionales, malos entendidos, los miedos frente a las situaciones de autoritarismo, logro del respeto, manejo de la competencia, y se mecanicen conductas adecuadas, respetando el “ser” propio y construyendo un “hacer”.	Para el presente estudio clima organizacional se realizó por medio de un cuestionario de 24 items y sus niveles serán: bajo medio alto.	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva Comunicación empática Apertura de escucha	Nominal
			Compromiso organizacional	Compromiso laboral Comprimo colectivo	
			Estilos de liderazgo	Líder autoritario Líder democrático	

Nota: Fuente. Auyoub, (2013) Taller de relaciones interpersonales

2.3 Población y muestra

Según Arias (2012), explica que representa a todo el grupo investigado, es decir, que debido al tipo de problema en revisión, se hace la sumatoria total de individuos a participar, lo que se determina mediante la identificación de características comunes, entonces, la población es el conjunto total de individuos o representación del todo que van hacer estudiadas o analizados, lo cual serán utilizados en las conclusiones del presente estudio. (Arias, 2012).

La población puede ser tanto objetos como personas, que fueron identificados y seleccionados y constituyen el universo de la investigación, por medio de esta se determina la muestra, que constituye el minúsculo grupo que será participé del estudio y posteriormente se clasificará en finita o infinita. (Hurtado, 2012)

La población está conformada por 12 docentes de educación elemental y medio (todas mujeres) de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

Tabla 1

Población.

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
Educación Elemental	4	0	4
Educación Media	8	0	8
Total	12	0	12

Nota: La muestra fue del mismo tamaño de la población.

2.4 Técnicas e instrumentos

2.4.1 Técnica

La técnica utilizada para la variable de clima organizacional se basa en la participación directa de la investigadora, donde se consideró los aspectos necesarios a valorar como parte del desarrollo de las relaciones interpersonales orientada a la sana convivencia.

2.4.2 Instrumento

Ficha valorativa para identificar el clima organizacional en base a las relaciones interpersonales dentro de los contextos educativos.

2.4.3 Validez

Para (Hernandez, 2010) La validez de un instrumento. Es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir. Continuando con la definición anterior, se establecieron los siguientes criterios con el propósito de validar cada uno de los ítems contenidos en el cuestionario de veinte y cuatro preguntas.

1. La construcción y redacción de cada uno de los ítems y su relevancia con los objetivos propuestos.

2. El cuestionario en referencia, se sometió a la validación de tres (3) expertos, mismos que validaron cada uno de las interrogantes propuestas.

Msc. Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta master en Competencias Educativas, docente de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, quien afirmó que el instrumento es adecuado para su aplicación.

Msc. Sofía Alexandra Cortez Delgado, magister en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos.

Msc. Nelly Noemí Fajardo Romero magister en Psicología Educativa, docentes de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza, quien afirmó que el instrumento es adecuado para su aplicación.

2.4.4 Confiabilidad

Para medir el nivel de fiabilidad se empleó una prueba piloto en la escuela Blanca Noris Rosero Bermeo, donde tuvo aceptación comprobando con una base de datos que fue el siguiente:

- Se utilizó un cuestionario para evaluar el clima organizacional en el cual consta de cuatro dimensiones con 24 ítems.
- La construcción de cada uno de los ítems se definió en base a los objetivos planteados.
- El cuestionario utilizado es esta prueba de entrada fue sometida a la validación de tres expertos, los cuales validaron cada uno de los ítems planteados.
- La escala valorativa ordinal, que va del 1 al 3, validando sus respuestas, en el alfa de Cronbrach, cuyo resultado se muestra a continuación.

Tabla 2

Estadística de Confiabilidad

Clima Organizacional	Alfa de Cronbach	Items
Pre Test	0,66	24
Post Test	0,80	24

2.5 Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos que se obtuvieron por la aplicación de los instrumentos diseñados se realizó, en Microsoft Excel; una hoja de cálculo, la presentación sistemática de los resultados se hizo a través de la tabulación y gratificación requiriendo la estadística descriptiva. La estadística inferencial se utilizó para la verificación de las hipótesis, donde se logra ratificar o rectificar las mismas.

2.6 Aspectos éticos

Para la realización de las encuestas se mantuvo la confidencialidad de los participantes, aclarando que los datos son utilizados con fines netamente académicos, así también se explicó cada uno de los objetivos, hipótesis y propósitos de estudio.

Estos se realizaron con el fin de precautelar la identidad de cada docente que colaboro con el instrumento de evaluación, también se realizó una ficha valorativa de clima organizacional para establecer la incidencia con las relaciones interpersonales, con la finalidad de utilizar estrategias metodológicas que permitan culminar con éxito el presente estudio.

III. Resultados

En este estudio en los datos recolectados se utilizaron dos instrumentos. Uno para el taller de relaciones interpersonales y el otro para el clima organizacional constituidos de acuerdo a las dimensiones que presenta cada variable, a través de preguntas en la escala de Likert con tres opciones de respuesta bajo medio alto cuyos valores asignados son: 1=bajo; 2=medio; y 3=alto. Posteriormente se promediaron las respuestas de cada pregunta. Los resultados de cada una de las variables se muestran en las siguientes tablas y figuras.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional en los docentes de la U.E. Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018.

Clima organizacional		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	Rango	fi	hi	\bar{X}	fi	hi	\bar{X}
ALTO	56-72	0	0%		1	8%	
MEDIO	40-56	11	92%	54,27	11	92%	60,67
BAJO	24-40	1	8%		0	0%	
Total		12	100%		12	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los docentes.

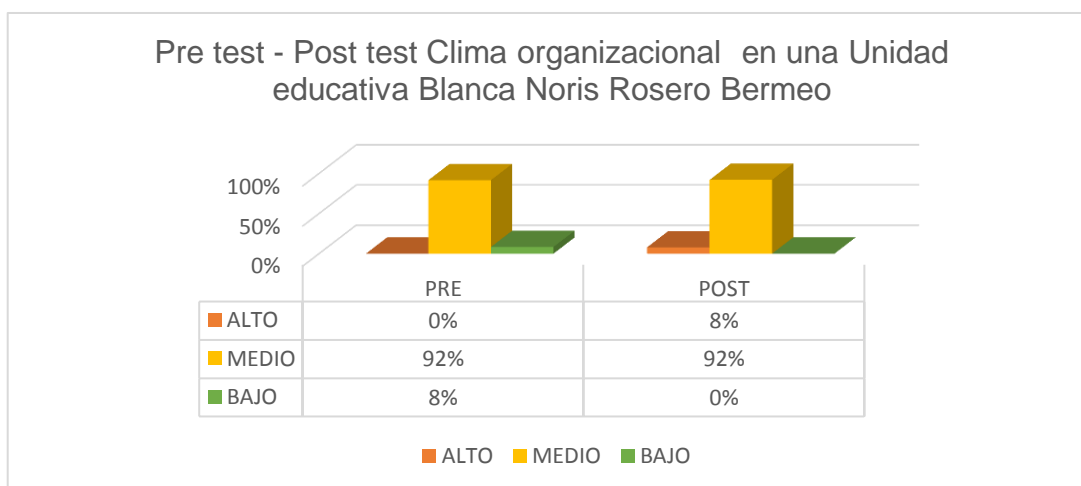


Figura 1. Nivel del clima organizacional en los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

Descripción.- En la presente tabla y figura sobre clima organizacional en los docentes de una Unidad Educativa del Guayas – 2018, en el pre test, el 92% obtiene la calificación de medio, y el 8% muestra que llega a bajo. En el post test, el 92% logra buen clima laboral, mientras que el 8% consigue la calificación de alto. Se concluye que después de la aplicación del taller de relaciones interpersonales, el clima organizacional en la institución educativa mejoró significativamente.

Tabla 4
Estructura Organizacional

Dimensión D1		PRETEST			POSTEST		
ESCALA	Rango	fi	hi	\bar{X}	fi	hi	\bar{X}
ALTO	14-18	3	25%		2	17%	
MEDIO	10-14	6	50%	13,17	10	83%	16,00
BAJO	6-10	3	25%		0	0%	
Total		12	100%		12	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los docentes.

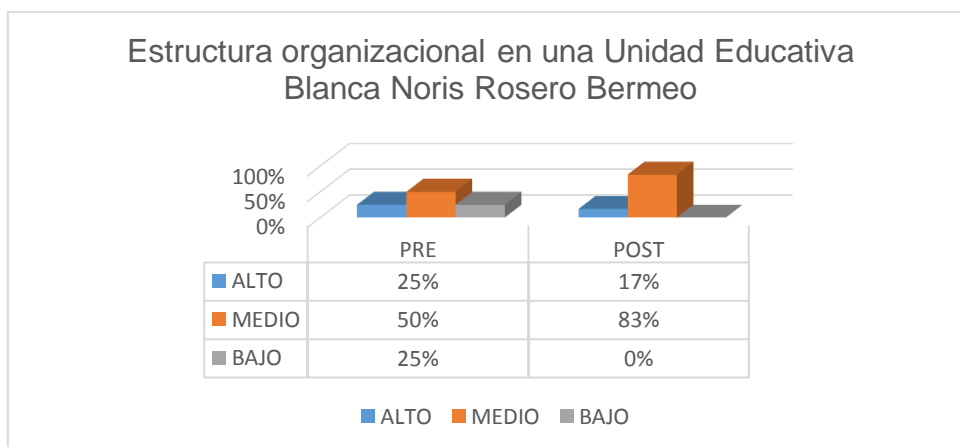


Figura 2. Nivel de estructura organizacional en los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

Descripción.- En la presente tabla y figura sobre estructura organizacional, en el pre test, el 50% alcanza la calificación de medio, el 25% consigue alto y el 25% explica que esta bajo. En el post test, el 83% logra el nivel medio en estructura

organizacional, el 17% llega a alto. Se verifica que una vez aplicada el taller de relaciones interpersonales, la estructura organizacional se modificó de forma positiva ya que cuenta con la aceptación de la población en estudio.

Tabla 5

Trabajo en Equipo

Dimensión D2		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	Rango	fi	hi	\bar{X}	fi	hi	\bar{X}
ALTO	14-18	2	17%		1	8%	
MEDIO	10-14	3	25%	12,50	8	67%	14,75
BAJO	6-10	7	58%		3	25%	
Total		12	100%		12	100%	

Nota: Fuente cuestionario para evaluar el clima organizacional de los docentes

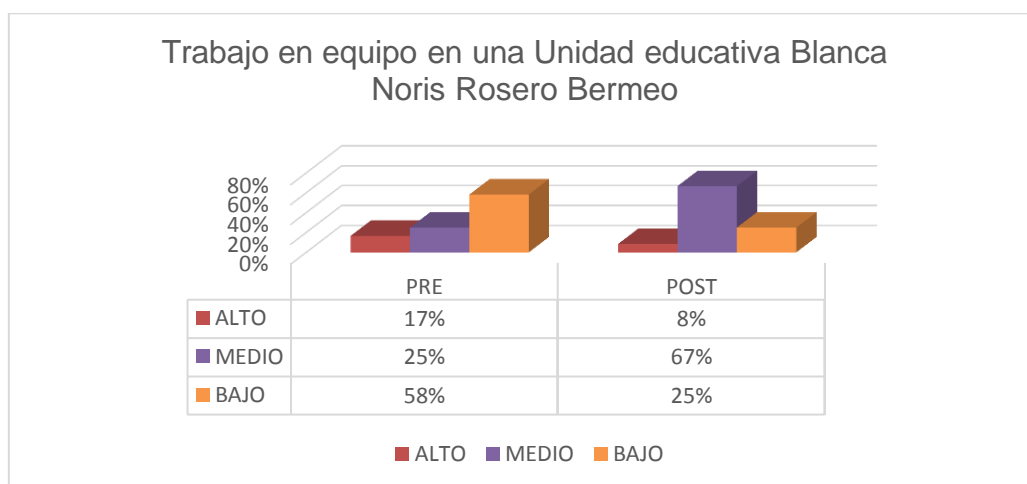


Figura 3. Nivel de trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

Descripción.- En la presente tabla y gráfico sobre trabajo en equipo, en el pre test, el 58% alcanza la calificación de bajo, el 25% llega a medio y el 17% obtiene alto. En el post test, el 67% alcanza un avance positivo en lo que respecta a trabajo en equipo, el 25% alcanza el nivel bajo, mientras que el 8% obtiene el alto. Una vez aplicados el taller de relaciones interpersonales, se denota que se mejoró el trabajo en equipo de la población en estudio.

Tabla 6

Satisfacción laboral.

Dimensión D3	PRE TEST				POS TEST			
	ESCALA	Rango	fi	hi	\bar{X}	fi	hi	\bar{X}
ALTO		14-18	4	33%		3	25%	
MEDIO		10-14	5	42%	13,91	9	75%	14,58
BAJO		6-10	3	25%		0	8%	
Total			12	100%		12	100%	

Nota: Fuente Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los docentes.

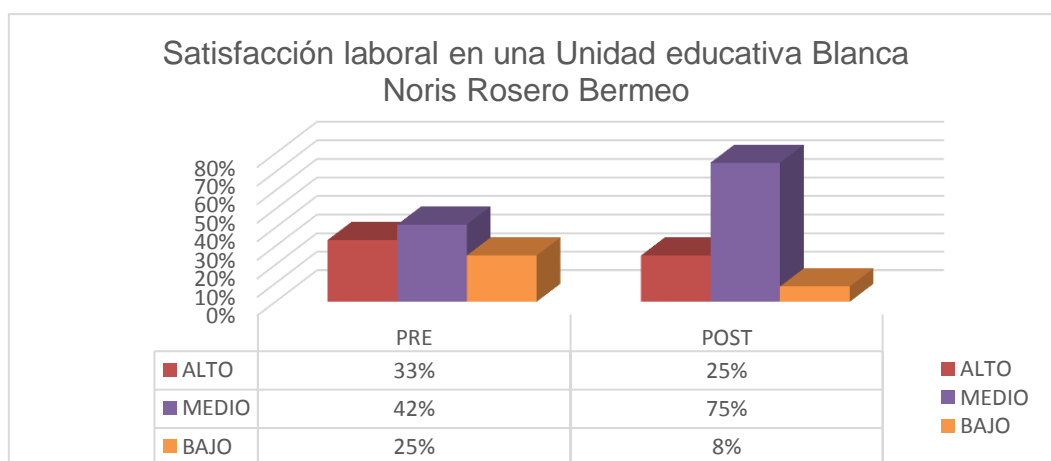


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Blanca Noris Rosero Bermeo" del Guayas – 2018.

Descripción.- En la presente tabla y gráfico sobre satisfacción laboral, en el pre test, el 42% alcanza la calificación de medio, el 33% llega a alto y el 25% explica que bajo. En el post test, el 75% alcanza un positivo avance en lo que respecta a trabajo en equipo, el 25% llega a alto mientras que el 8% obtiene bajo. Después de la aplicación del taller de relaciones interpersonales, se denota que la satisfacción laboral se modificó de forma positiva ya que los indicadores del estudio suben en un 12% con respecto al pre test.

Tabla 7

Regulación de conflictos.

Dimensión D4		PRE TEST			POS TEST		
<u>ESCALA</u>	<u>Rango</u>	<u>fi</u>	<u>hi</u>	<u>□</u>	<u>fi</u>	<u>hi</u>	<u>□</u>
ALTO	14-18	5	42%		5	42%	
MEDIO	10-14	7	58%	14,45	5	42%	15,33
BAJO	6-10	0	0%		2	17%	
Total		12	100%		12	100%	

Fuente: Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los docentes.

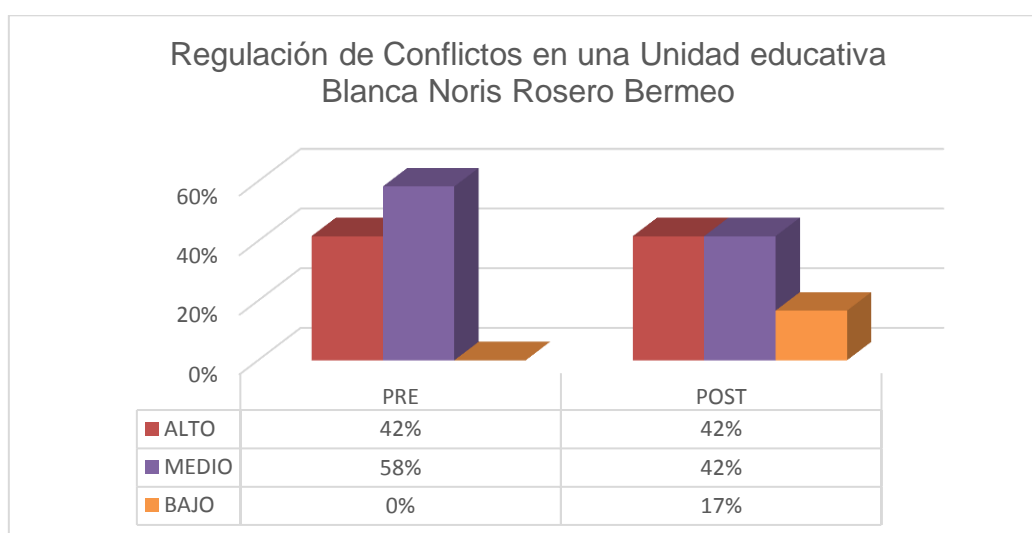


Figura 5. Nivel de regulación de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa "Blanca Noris Rosero Bermeo" del Guayas – 2018.

Descripción.- En la presente tabla y gráfico sobre regulación de conflictos, en el pre test, el 58% alcanza la calificación de medio, el 42% llega a alto. En el post test, el 42% alcanza un positivo avance en lo que respecta a regulación de conflictos, el 42% llega a medio el 17%. Después de la aplicación del taller de relaciones interpersonales, se denota que la regulación de conflictos mejora notablemente de forma positiva ya que los indicadores del estudio explican que la población en estudio está de acuerdo.

Tabla 8

El clima organizacional en los docentes de una Unidad Educativa en la “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

Diferencias emparejadas								
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
PRE - POST	-7,917	3,450	,996	-10,109	-5,725	7,949	11	,000

Nota: Fuente Pre – test y Post – test aplicado a los docentes de la U. E Blanca Noris Rosero.

En la figura número dos se evidencia la mejora de los resultados del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa en la “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

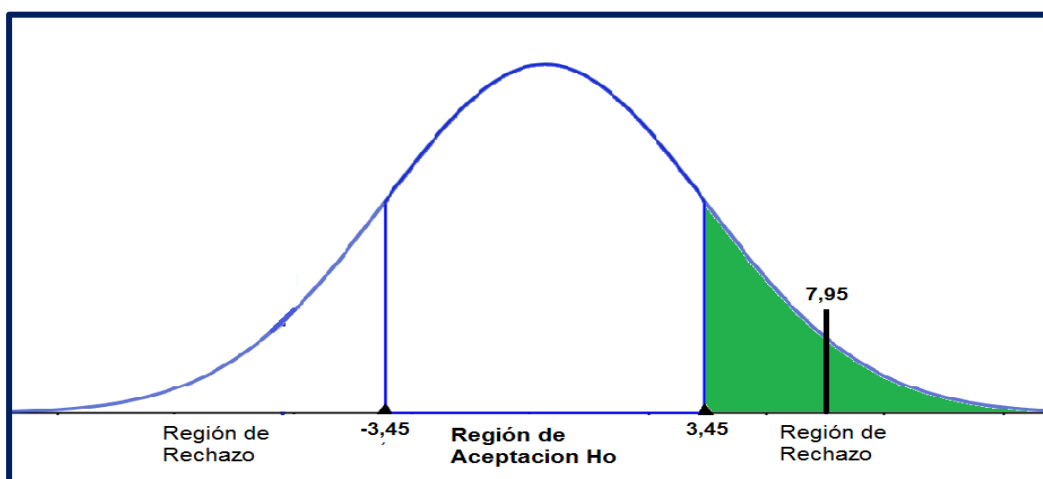


Figura 6. Prueba entre el pre test y pos test de la aplicación del taller de relaciones interpersonales

Descripción.- En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T-Student para determinar el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq ,000$) lo que implica que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró significativamente el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa de Guayas 2018.

Contrastación de hipótesis.

Tabla 9

La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora significativamente la estructura organizacional de los docentes en la Unidad Educativa “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
VAR00001 - VAR00002	-2,250	1,712	,494	-3,338	-1,162	4,552	11	,001

Nota: Fuente Pre – test y Post – test aplicado a los docentes de la U. E Blanca Noris Rosero.

Regiones de aceptación y rechazo de la Ho.

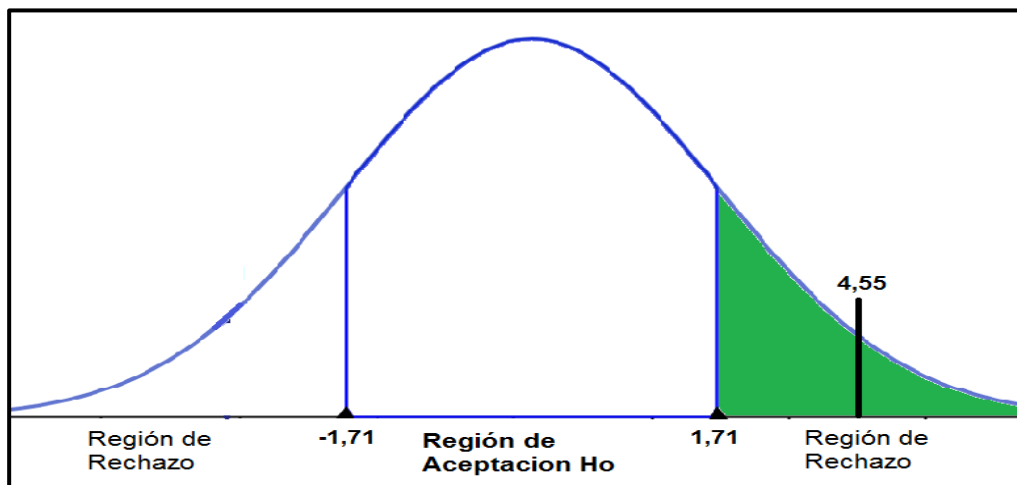


Figura 7. Regiones de aceptación y rechazo de la Ho Estructura Organizacional.

Descripción.- En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T-Student para determinar el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq 0,001$) lo que implica que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró significativamente la estructura organizacional de la población involucrada en el estudio.

Contrastación de hipótesis.

Tabla 10

La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora significativamente el trabajo en equipo de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas - 2018.

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
VAR00001 - VAR00002	-2,250	1,712	,494	-3,338	-1,162	4,552	11	,001

Nota: Fuente Pre – test y Post – test aplicado a los docentes de la U. E Blanca Noris Rosero.

Regiones de aceptación y rechazo de la Ho

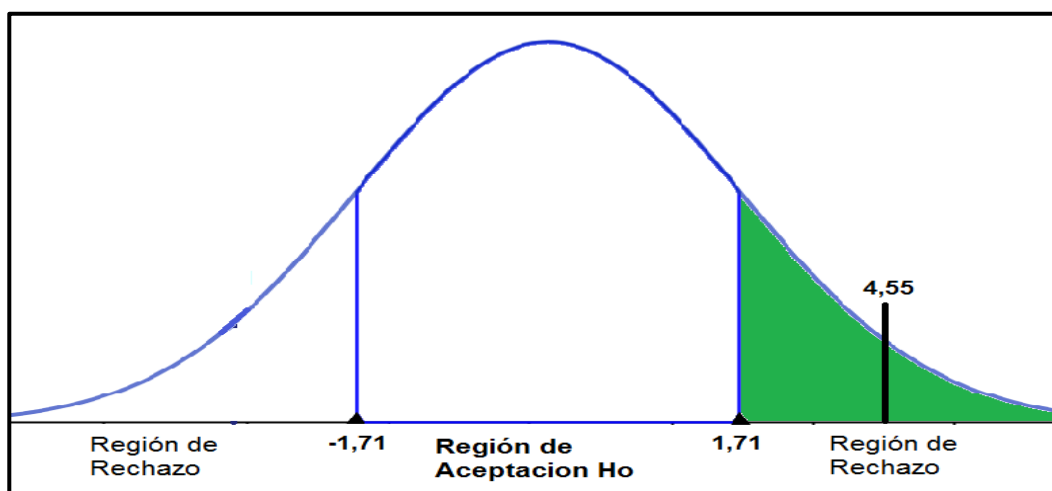


Figura 8. Regiones de aceptación y rechazo de la Ho Trabajo en equipo

Descripción.- En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T-Student para determinar el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq 0,001$) lo que implica que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró significativamente el trabajo en equipo de la población implicada en el estudio.

Tabla 11

La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora la satisfacción laboral de los docentes en la U.E. “Blanca Noris Rosero Bermeo” del Guayas – 2018.

Diferencias emparejadas								
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
VAR00001 - VAR00002	-1,667	1,303	,376	-2,494	-,839	4,432	11	,001

Nota: Fuente Pre test y Post test aplicado a los docentes de la U.E. Blanca Noris Rosero.

Regiones de aceptación y rechazo del Ho

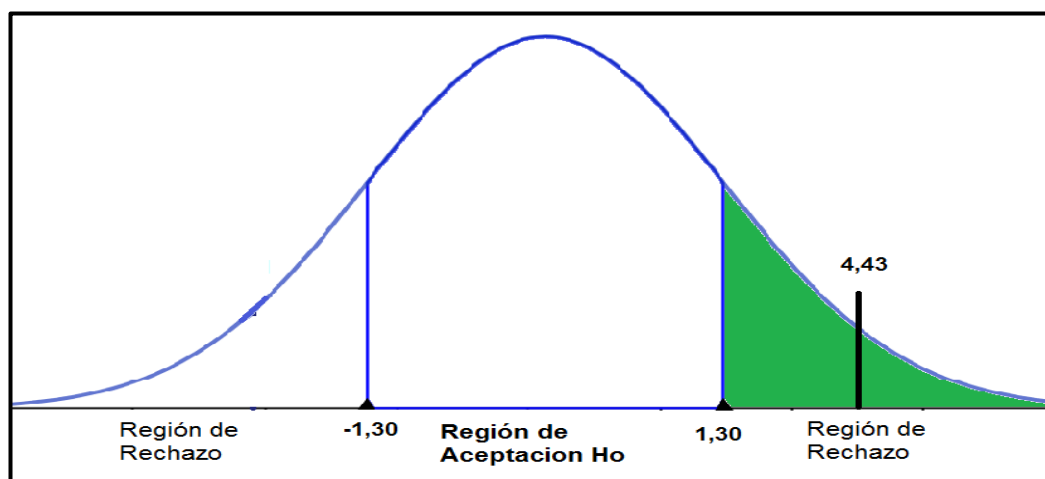


Figura 9. Regiones de aceptación y rechazo del Ho Satisfacción Laboral

Descripción.- En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T-Student para determinar el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq ,001$) lo que implica que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró significativamente la satisfacción laboral de la población involucrada en el estudio.

Contrastación de hipótesis.

Tabla 12

La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora la regulación de conflictos de los docentes en la U. E. Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018.

Diferencias emparejadas								
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
VAR00001 -								
VAR00002	-1,167	1,267	,366	-1,972	-,361	3,189	11	,000

Nota: Fuente Pre test y Post test aplicado a los docentes de la U.E. Blanca Noris Rosero.

Regiones de aceptación y rechazo del Ho.

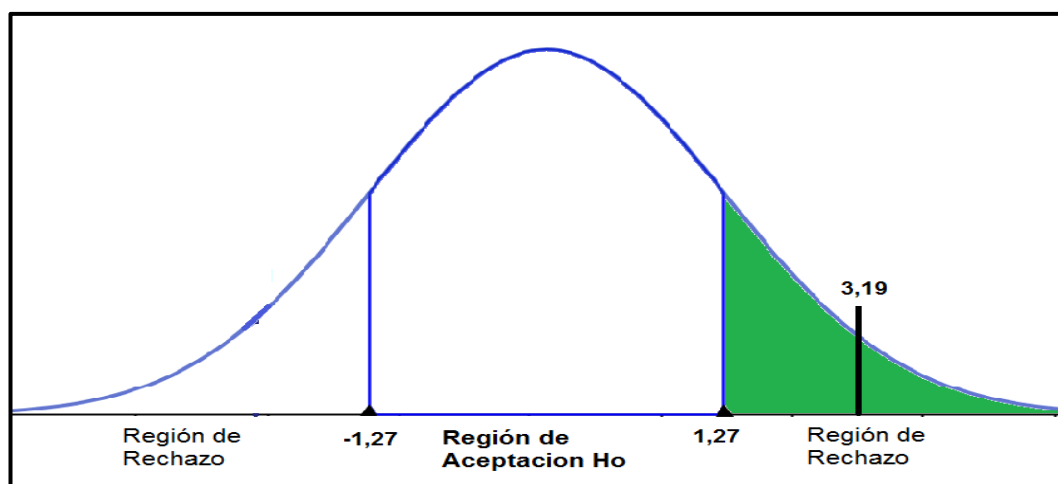


Figura 10. Regiones de aceptación y rechazo del Ho Regulación de conflictos

Descripción.- En la presente tabla se observa el resultado de la aplicación de la T-Student para determinar el mejoramiento las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq 0,000$) lo que implica que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró significativamente la regulación de conflictos de la población implicada en el estudio.

IV. Discusión

Las puntuaciones logradas a nivel de la variable de clima organizacional, de acuerdo a los resultados en el post test, el 60,67% alcanzan buen clima laboral, (Tabla 2). Esto concuerda con lo obtenido por Crespín, (2012) en su tesis “Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao” en la cual predominó la mayor desviación de los datos en la comparativa de las relaciones de trabajo con el ambiente de trabajo, lo que muestra que las relaciones interpersonales si influyen en el clima organizacional de la docencia.

Los puntajes significativos sobre estructura organizacional, se ubican el 83% alcanza una buena estructura organizacional, esto concuerda con Segredo (2017), en su estudio “Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Perú, se propuso caracterizar el clima organizacional en la gestión del coordinador docente del Estado de la Misión”, este autor explicaba que la estructura organizacional influye significativamente en el tipo de clima organizacional que tengan las instituciones educativas ya que estas representan orden y permiten al docente desenvolverse de forma satisfactoria.

Las puntuaciones obtenidas en la dimensión trabajo en equipo, el 67% alcanza un positivo avance en lo que respecta a trabajo en equipo, esto se contrapone con Medina (2017), en su estudio de “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” que explica que el trabajo en equipo representa el 67% de aceptación por parte de la población en estudio, significa que existe similitud en cuanto a los resultados, el autor indica que a mayor motivación del personal para el trabajo en equipo mayor será el resultado competitivo de cada colaborador.

Los puntajes obtenidos en la dimensión de satisfacción laboral, en el post test, el 75% alcanza un positivo avance en lo que respecta a satisfacción laboral, esto concuerda con el autor Grossman (2013), con el tema “El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica “Juan Martin Moye” de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil” ya que

explica que la satisfacción laboral interviene significativamente en la motivación y rendimiento laboral, ya que un docente cuando tiene una satisfacción laboral positiva el trabajo lo realiza de forma dinámica.

El puntaje obtenido en la dimensión de regulación de conflictos, el 42% alcanza un positivo avance. Esto concuerda con Coveñas (2012), ya que el presente el tema “Relación entre clima institucional y relaciones interpersonales en el nivel secundario de la institución educativa Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil”, en donde se destacó que cuando un docente se encuentra con un clima organizacional excelente, es difícil que se presenten conflictos, lo que ocasiona que se mantenga un ambiente laboral estable.

En la prueba T-Student para determinar el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq 0.001$) lo que implica que la aplicación de los talleres mejoró el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la población involucrada en el estudio.

V. Conclusiones

Se determinó que el taller de relaciones interpersonales mejoró el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018, lo cual se comprobó mediante el post test que el 60,67% alcanza buen clima laboral una vez aplicado el taller de relaciones interpersonales. Se concluye que después del taller de relaciones interpersonales, el clima organizacional en la institución educativa mejoró significativamente.

Se identificó que el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo antes de aplicar el taller de relaciones interpersonales, se ubicaba en un 54,27% alcanza la calificación de medio, lo que expresaba que no mantenían un clima organizacional bueno.

Se determinó que en la medida el taller de relaciones interpersonales mejoró la estructura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018, mediante el post test, se encontró que el 83% alcanza una buena estructura organizacional. Se verifica que una vez aplicado el taller de relaciones interpersonales, la estructura organizacional se modificó de forma positiva ya que cuenta con la aceptación de la población en estudio.

Se determinó que en la medida el taller de relaciones interpersonales mejoró el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018, después de realizado el test, se encontró el 67% alcanza un positivo avance en lo que respecta a trabajo en equipo. Una vez aplicado el taller de relaciones interpersonales, se denota que se mejoró el trabajo en equipo de la población en estudio.

Se determinó que en la medida el taller de relaciones interpersonales mejoró la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018, después del post test se encontró un 75% alcanza un positivo avance en lo que respecta a trabajo en equipo. Después de la aplicación de los talleres interpersonales, se denota que la satisfacción laboral se modificó

de forma positiva ya que los indicadores del estudio suben en un 8% con respecto al pre test.

Se determinó que en la medida que el taller de relaciones interpersonales mejoró la regulación de conflictos de los docentes de la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018, se encontró que el 42% alcanza un positivo avance en lo que respecta a regulación de conflictos. Después de la aplicación del taller de relaciones interpersonales, se denota que la regulación de conflictos mejora notablemente de forma positiva ya que los indicadores del estudio explican que la población en estudio está de acuerdo.

Se determinó que en la medida que el taller de relaciones interpersonales mejoró el clima organizacional de los docentes después de aplicar el taller de relaciones interpersonales, el resultado de la aplicación de la T-Student determinó que en la Unidad Educativa del Guayas – 2018. La prueba resultó ser significativa ($p \leq .000$) implicó que la aplicación del taller de relaciones interpersonales mejoró el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la población involucrada en el estudio.

VI. Recomendaciones

Al Distrito de Educación se sugiere realizar un análisis exhaustivo sobre las condiciones laborales, así como el clima organizacional en las instituciones educativas con el fin de mejorar y minimizar los procesos que hacen referencia a la resolución de conflictos de relaciones interpersonales en los docentes. Se sugiere continuar con la continuidad de los talleres de relaciones interpersonales ya que contribuyen al mejoramiento del clima organizacional en la unidad educativa.

A la Directora de la institución educativa, se sugiere incentivar a cada colaborador que desarrolle las competencias, considerando las actitudes y aptitudes de cada uno con el fin de mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales entre colaboradores. Se sugiere involucrar a las autoridades superiores en la proporción de talleres de relaciones interpersonales para comprometer su participación activa.

A los docentes se recomienda seguir con la aplicación de talleres de relaciones interpersonales a futuro para que se dé continuidad al proceso y mejorar de forma definitiva el clima organizacional. Se recomienda realizar un seguimiento de los talleres implementados para continuar con el mejoramiento del clima organizacional en la Unidad Educativa.

Referencias

Bibliografía

La union que conlleva al exito. (2016).

Relaciones humanas. (2016). *Buena vida*.

Relaciones humanas actuales y la interaccion entre personas 10 años atrás. (2016). *Buena vida*.

(2018). *Proyecto Educativo Institucional- PEI*. Guayas.

Acosta Jose. (2013). *trabajo en equipo*. Madrid: ESIC.

Acosta, J. (2013). *Trabajo en equipo en docencia*. Madrid: ESIC.

Adalberto, O. H. (2005). *Revista Cientifica Universidad del norte*.

Alborez. (2015).

Alborez Cabanilla, P. (2015). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideas propias.

Arce, G. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Peru.

Arias, F. (2012). *Proyecto de investigacion*.

Auyoub, J. (2013). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administracion publica*.

Baguer, A. (2009). *Direccion de personas*. España: Ediciones Diaz de Santos pag 23.

Barcos, L. (2014). *El clima organizacional y el ambiente humano*.

Calero, D. (2015). *El clima organizacional en las insituciones educativas de Ecuador*. Quito.

Campuzano, M. (2013). *Las relaciones interpersonales y el desarrollo personal*. Republica Dominicana.

Campuzano, M. (2013). *Taller de relaciones interpersonales y el desarrollo personal*. Republica Dominicana.

Chiang, M. M. (2014). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Madrid: Comillas.

Chiaveato, E. (1999). *Administracion de recursos humanos*. Graw.

Chiavenato. (1992). *Definicion de clima organizacional*.

- Coveñas. (2012). *Relación entre clima institucional y relaciones interpersonales en el nivel secundario* .
- Crespin Meza, A. L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes*. Peru.
- Dalton. (2014).
- Dalton Hoyle Watts. (2014). *Relaciones humanas*. Ediciones Paraninfo.
- Dalton Malvas Hoyle. (2017). *Relaciones humanas*. Mexico: Thomson.
- Diego, L. A. (2012). Metodología de la investigación. *Clases y tipos de Investigación Científica*.
- Díez, S. (2016). *Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa*. España.
- Gadou, F. (2013). *la gestión del talento humano en tiempos de cambio*. Buenos aires: Granica.
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambios*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- García, G. (2016). *El clima organizacional y su auge mundial*. España.
- Garza, D. (2015). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública*. Mexico.
- Goleman, D. (2017). Los tipos de liderazgo.
- González M., G. (2013). *Habilidades directivas*. Malaga- España.
- gossman, V. &. (2013). *El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes*. Guayaquil.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Argentina.
- Hernandez, F. y. (2010). Metodología de la investigación. *Unal.edu.ec*, 96-106.
- Hurtado, M. (2012). *Población y muestra*.
- J., A. (2014).
- Jaramillo Solorio, R. M. (2012). Manual de trabajo en equipo.
- Luengo. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Maracaibo.

- Malvas, A. y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Peru.
- Martinez. (2013).
- Martinez. (2015).
- Martinez Sandra. (2015). *Taller para mejorar las relaciones interpersonales*.
- Martinez, J. (2013). Relacion entre el clima organizacional y relaciones interpersonales.
- Martyn Shuttleworth. (2018).
- Medina, P. (2016). *El clima organizacional en la escuelas colombianas*. Cali.
- Mendez. (2006).
- Mendez Carlos. (2016). El clima organizacional. *Revista Educativa Scielo*.
- Mendez, e. (2013).
- Ministerio de Educación. (2018). *Proyecto Educativo Institucional- PEI*. Guayas.
- Molina, N. y. (2006). *El clima de las relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. Maracay: Paradigma.
- Ortiz Gomez, E. (2014). *La empatia como base de resolucion de problemas*.
- Oviedo Heidy Campos Adalberto. (2005). *Revista ientifica Universitaria del Norte*, 31 (1).
- Oviedo, H. y. (2005). *Revista Cientifica Universitaria del Norte*, 31 (1).
- Robbins, S. (2005). *Estructura organizacional*.
- Robbins, S. (2013). *Estructura organizacional*. Madrid.
- Robbinson. (2009). *Compromiso organizacional*.
- Robins, S. &. (2013). *Administracion*.
- Rodriguez, O. (2013). *Habilidades-comunicativas-proceso-ensenanza-aprendizaje-educacion-superior*.
- Rodriguez, E. (s.f.). *La competencia comunicativa de los profesores*. Angorra: biblioteca de derechos economicosy ciencias sociales.
- S, D. F. (2016). *Tecnicas de comunicacion. La comunicacion en la empresa*. España.

Sánchez, D. (2016). Relaciones humanas. *Buena vida*.

Segredo. (2017). *Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente*.
Peru.

Silveria, M. (2015). *El arte de las relaciones interpersonales*. ALBA.

Stephen, C. (s.f.).

Tizan. (2013). *El clima organizacional y el enfoque pragmático*. p.22, 51.

Vega, M. (2011). *El clima organizacional y sus aportes teóricos*. Venezuela:
Monografias .com.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	PRUEBA DE CONTRASTE
Problema general: ¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa del Guayas – 2018?	Clima Organizacional	Objetivo general: Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa Lic. Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas 2018.	Hipótesis general: H ₁ . La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora significativamente en el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa del Guayas 2018. H ₀ . La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejora significativamente en el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa del Guayas 2018.	Estructura organizacional Trabajo en equipo Satisfacción Laboral Resolución de problemas	Población En el estudio la población está constituida por el personal docente los cuales hacen un total de 12. Muestra: Para la aprobación de la muestra se realizó probabilística	MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Pre experimental DISEÑO: Cuantitativo y experimental Esquema: M=01----x----02 Dónde: M: Docentes de la Unidad Educativa 0 ₁ : Pre test 0 ₂ : Post test .x: Taller de relaciones interpersonales	Encuesta a docentes acerca del clima organizacional	Prueba tab de Kendal
Problemas específicos: ¿En qué medida el taller		Objetivos específicos: 1. Identificar el nivel del clima	Hipótesis específicos: H _{e1} : La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejorará			TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO		

de relaciones
interpersonales
mejora la
estructura
organizacional
de los docentes
en la Unidad
Educativa
Blanca Noris
Rosero Bermeo
del Guayas –
2018?

¿En qué
medida el taller
de relaciones
interpersonales
mejora el
trabajo en
equipo de los
docentes en la
Unidad
Educativa
Blanca Noris
Rosero Bermeo
del Guayas –
2018?

¿En qué
medida el taller
de relaciones
interpersonales
mejora la
satisfacción

organizacional de
los docentes de la
Unidad Educativa
Blanca Noris
Rosero Bermeo
antes de aplicar el
taller de
relaciones
interpersonales.
2. Determinar en
qué medida el
taller de
relaciones
interpersonales
mejora la
estructura
organizacional de
los docentes de la
Unidad Educativa
Blanca Noris
Rosero Bermeo
de Guayas - 2018.
3. Determinar en
qué medida el
taller de
relaciones
interpersonales
mejora el trabajo
en equipo de los
docentes en la
Unidad Educativa
Blanca Noris
Rosero Bermeo
de Guayas - 2018.

significativamente en el
clima organizacional de
los docentes en una
Unidad Educativa del
Guayas 2018.

H₀1: La aplicación del
taller de relaciones
interpersonales mejora
significativamente en el
clima organizacional de
los docentes en una
Unidad Educativa del
Guayas 2018.

H_e2: La aplicación del
taller de relaciones
interpersonales mejora
significativamente entre
el clima
organizacional de los
docentes en una Unidad
Educativa del Guayas
2018

H₀2: La aplicación del
taller de relaciones
interpersonales mejora
significativamente el
clima organizacional de
los docentes en una
Unidad Educativa del
Guayas 2018.

Cuestionario 1:
24 ítems.

Cuestionario 2:
24 ítems.

laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

¿En qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la resolución de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo del Guayas – 2018?

4. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

5. Determinar en qué medida el taller de relaciones interpersonales mejora la resolución de conflictos de los docentes en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas - 2018.

$H_3 = 3$. La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejorará el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa del Guayas 2018.

$H_0 =$ La aplicación del taller de relaciones interpersonales no mejorará en el clima La aplicación del taller de relaciones interpersonales mejora significativamente el clima organizacional de los docentes en una Unidad Educativa del Guayas 2018

Anexo 2. Cuestionario para evaluar la variable dependiente el clima organizacional.

Bajo	Medio	Alto
1	2	3

Estructura organizacional		1	2	3
1	Considero que la organización de la institución es efectiva.			
2	Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.			
3	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.			
4	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.			
5	La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo			
6	La comunicación es asertiva con los demás miembros de la institución.			
Trabajo en equipo		1	2	3
7	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.			
8	Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.			
9	Existe unión en los equipos de trabajo.			
10	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.			
11	Cuenta con el apoyo de sus compañeros cuando lo necesita.			
12	Cree usted que el trabajo de equipo de esta organización es excelente			
Satisfacción laboral		1	2	3
13	Considera que las condiciones laborales en la unidad educativa son las adecuadas.			
14	Soy reconocida cuando desarrolla una acción positiva.			
15	Me siento satisfecha con mi labor en la institución educativa.			

16	He recibido recompensas por la labor que desempeño.			
17	Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
18	Los docentes cumplen a satisfacción con las comisiones institucionales asignadas.			
Regulación de conflictos		1	2	3
19	La toma de decisiones es oportuna.			
20	Se resuelve adecuadamente los problemas que se presentan.			
21	Es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.			
22	Se interviene oportunamente ante un conflicto.			
23	Suele intentar calmar los sentimientos de los otros y tranquilizar la relación.			
24	Cuando hay un reto para la institución la comunidad educativa participa activamente en la solución			

Anexo 3. Ficha técnica del cuestionario sobre clima organizacional

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre clima organizacional
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> – Estructura organizacional – Trabajo en equipo – Satisfacción laboral – Regulación de conflictos
3. Total de indicadores e ítems	6/24
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> – Total: 1 Bajo 2 Medio 3 Alto – Estructura organizacional (6) – Trabajo en equipo (6) – Satisfacción laboral (6) – Regulación de conflictos (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Clima organizacional
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Mayo, 2018
12. Autor	Pineda Vargas Mariana de Jesús
13 Validez	Juicio de expertos
14 Confiabilidad	0.66

Anexo 4. Matriz de validación a juicio de expertos de la variable dependiente clima organizacional

1.2 MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una unidad educativa de Guayas-2018.
AUTORA: PINEDA VARGAS Mariana de Jesús.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES									
				BAJO	MEDIO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO					
CLIMA ORGANIZACIONAL - Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.	Estructura organizacional.	Nivel organizativo.	Considero que la organización de la institución es efectiva.				X		X		X									
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.				X		X		X		X							
			La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo.				X		X		X		X							
		Distribución de funciones.	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				X		X		X		X							
			La comunicación es asertiva con los demás miembros de la institución.				X		X		X		X							
			Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.				X		X		X		X							
	Trabajo en equipo.	Participación en equipos de trabajo	Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.					X		X		X								
			Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.				X		X		X		X							
			Existe unión en los equipos de trabajo.				X		X		X		X							
			Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.				X		X		X		X							
			Cuenta con el apoyo de sus compañeros cuando lo necesita.				X		X		X		X							
			Cree usted que el trabajo de equipo de esta organización es excelente				X		X		X		X							
	Satisfacción laboral	Motivación laboral	He recibido recompensas por la labor que desempeño.					X		X		X								
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.				X		X		X		X							
			Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				X		X		X		X							
Roles asignados		Los docentes cumplen a satisfacción con las comisiones asignadas.				X		X		X		X								
		Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.				X		X		X		X								
		Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				X		X		X		X								
Resolución de problemas		Condiciones favorables	Se resuelve adecuadamente los problemas que se presentan.					X		X		X								
			Suele intentar calmar los sentimientos de los otros y tranquilizar la relación				X		X		X		X							
			Se interviene oportunamente ante un conflicto.				X		X		X		X							
	Toma de decisiones	Es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.				X		X		X		X								
		La toma de decisiones es oportuna.				X		X		X		X								
		Cuando hay un reto para la institución la comunidad educativa participa activamente en la solución				X		X		X		X								

v.s.c. Eduardo Pineda Vargas

UNIDAD EDUCATIVA FUSCA
"AGUSTIN CASTRO ESPINOSA"
Ministerio de Educación
GUAYAQUIL - ECUADOR



NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel del clima organizacional de modo global y por dimensiones

DIRIJIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Lic. Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Luis Eduardo Yanzapanta Ñauta

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Competencias Educativas

VALORACIÓN:

Bajo	Medio	Alto
1	2	3

Msc. Eduardo Yanzapanta Ñauta

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
GUAYAS - ECUADOR

1.2 MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL
TÍTULO: Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una unidad educativa de Guayas-2018.
AUTORA: PINEDA VARGAS Mariana de Jesús.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				BAJO	MEDIO	ALTO	Relación entre variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.	Estructura organizacional.	Nivel organizativo.	Considero que la organización de la institución es efectiva.				X		X		X		X					
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.				X		X		X		X					
			La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo.				X		X		X		X					
		Distribución de funciones.	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				X		X		X		X					
			La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				X		X		X		X					
			La comunicación es asertiva con los demás miembros de la institución.				X		X		X		X					
	Trabajo en equipo.	Participación en equipos de trabajo	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.				X		X		X		X					
			Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				X		X		X		X					
			Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.				X		X		X		X					
			Existe unión en los equipos de trabajo.				X		X		X		X					
			Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.				X		X		X		X					
			Cuenta con el apoyo de sus compañeros cuando lo necesita.				X		X		X		X					
				Cree usted que el trabajo de equipo de esta organización es excelente				X		X		X		X				
				He recibido recompensas por la labor que desempeño.				X		X		X		X				
	Satisfacción laboral	Motivación laboral	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.				X		X		X		X					
Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.						X		X		X		X						
Los docentes cumplen a satisfacción con las comisiones asignadas.						X		X		X		X						
Roles asignados		Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.				X		X		X		X						
		Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				X		X		X		X						
		Se resuelve adecuadamente los problemas que se presentan.				X		X		X		X						
Resolución de problemas	Condiciones favorables	Suele intentar calmar los sentimientos de los otros y tranquilizar la relación				X		X		X		X						
		Se interviene oportunamente ante un conflicto.				X		X		X		X						
		Es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.				X		X		X		X						
	Toma de decisiones	La toma de decisiones es oportuna.				X		X		X		X						
		Cuando hay un reto para la institución la comunidad educativa participa activamente en la solución				X		X		X		X						

Mariana de Jesús Pineda Vargas
 Tm. Sofía Cortez Delgado MSc.



NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel del clima organizacional de modo global y por dimensiones

DIRIJIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Lic. Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lcda. Sofía Cortez Delgado Msc

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

VALORACIÓN:

Bajo	Medio	Alto
1	2	3


Lcda. Sofía Cortez Delgado Msc

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

1.2 MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una unidad educativa de Guayas-2018.

AUTORA: PINEDA VARGAS Mariana de Jesús.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				BAJO	MEDIO	ALTO	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.	Estructura organizacional.	Nivel organizativo.	Considero que la organización de la institución es efectiva.				X		X		X		X		
			Los objetivos de la organización buscan la eficacia y eficiencia.				X		X		X		X		
			La organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo.				X		X		X		X		
		Distribución de funciones.	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				X		X		X		X		
			La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.				X		X		X		X		
			La comunicación es asertiva con los demás miembros de la institución.				X		X		X		X		
	Trabajo en equipo.	Participación en equipos de trabajo	Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.				X		X		X		X		
			Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				X		X		X		X		
			Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual.				X		X		X		X		
			Existe unión en los equipos de trabajo.				X		X		X		X		
			Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.				X		X		X		X		
				Cuenta con el apoyo de sus compañeros cuando lo necesita.				X		X		X		X	
				Cree usted que el trabajo de equipo de esta organización es excelente				X		X		X		X	
	Satisfacción laboral	Motivación laboral	He recibido recompensas por la labor que desempeño.				X		X		X		X		
			Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.				X		X		X		X		
Su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.						X		X		X		X			
Roles asignados		Los docentes cumplen a satisfacción con las comisiones asignadas.				X		X		X		X			
		Considero que las condiciones laborales son las adecuadas.				X		X		X		X			
		Los docentes participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.				X		X		X		X			
Resolución de problemas		Condiciones favorables	Se resuelve adecuadamente los problemas que se presentan.				X		X		X		X		
			Suele intentar calmar los sentimientos de los otros y tranquilizar la relación				X		X		X		X		
			Se interviene oportunamente ante un conflicto.				X		X		X		X		
Toma de decisiones		Toma de decisiones	Es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.				X		X		X		X		
	La toma de decisiones es oportuna.					X		X		X		X			
	Cuando hay un reto para la institución la comunidad educativa participa activamente en la solución					X		X		X		X			

Nelly Fajardo Romero MSc.
Nelly Fajardo R. Msc.
 16 JUL 2018
REVISADO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel del clima organizacional de modo global y por dimensiones

DIRIJIDO A: Los docentes de la Unidad Educativa Lic. Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Nelly Noemí Fajardo Romero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Bajo	Medio	Alto
1	2	3

Nelly Fajardo Romero MSc.

Nelly Fajardo Romero Msc.
16 JUL 2018

REVISADO
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos de la variable independiente taller de relaciones interpersonales

Bajo	Medio	Alto
1	2	3

Habilidades comunicativas		1	2	3
1	Soy capaz de interactuar con otros utilizando las características básicas de comunicación.			
2	Trata de propiciar la armonía en las relaciones a pesar de los desacuerdos.			
3	Se comunica oportunamente los cambios y logros que ocurren en la institución.			
4	Considera que la comunicación en la institución es empática.			
5	Anima el diálogo, la polémica, e incluso la confrontación sin temer a que tu imagen decaiga por ello.			
6	Demuestra interés y respeto a lo que digan los demás.			
Compromiso organizacional		1	2	3
7	Estoy comprometido con la labor que desempeño.			
8	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.			
9	Me identifico con las actividades de la institución			
10	Participo en las diferentes actividades programadas.			
11	Cumplo con los roles y funciones designados			
12	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi unidad educativa.			
Estilos de Liderazgo		1	2	3
13	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.			
14	Considero que existe mucha permisividad en las decisiones con ciertos compañeros			
15	Considero que existe autoritarismo en el manejo administrativo			
16	Se presta atención en los casos en lo que no se consigue alcanzar las metas esperadas.			
17	Se impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.			
18	Se pone énfasis en lograr decisiones cabales y creativas para que sean causa y efecto de entendimiento y acuerdo			

2.1. Ficha Técnica del cuestionario sobre taller de relaciones interpersonales

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre taller de relaciones interpersonales
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> – Habilidades comunicativas – Compromiso organizacional – Estilos de liderazgo
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> – Total: 1 Bajo 2 Medio 3 Alto – Habilidades comunicativas (6) – Compromiso organizacional (6) – Estilos de liderazgo (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Taller de relaciones interpersonales
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	Mayo, 2018

ANEXO 6: Base de Datos antes de aplicar el taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018 (Pre Test).

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																				
Items	D1: Estructura organizacional									D2: Trabajo en equipo									D3: Satisfaccion laboral						D4: Regulacion de conflictos											
	1	2	3	4	5	6	D1	%	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	%	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	%	Nivel	19	20	21	22	23	24	D4	%	Nivel
1	1	2	1	1	1	1	7	72	Medio	1	2	1	1	1	1	7	72	Medio	1	1	1	1	1	2	7	67	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	78	Medio
2	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio	1	2	1	2	1	1	8	56	Bajo	2	1	2	1	1	2	9	72	Medio	1	2	1	2	1	1	8	78	Medio
3	2	2	1	1	1	1	8	78	Alto	2	1	1	2	1	1	8	67	Bajo	2	2	2	1	1	1	9	72	Medio	1	1	1	2	1	2	8	72	Medio
4	3	2	2	1	2	1	11	72	Medio	2	1	1	1	1	1	7	83	Alto	2	1	2	1	1	1	8	78	Medio	2	1	1	1	2	1	8	78	Medio
5	2	2	1	1	2	1	9	67	Bajo	1	1	1	2	2	1	8	89	Alto	2	1	2	1	1	2	9	89	Alto	1	1	1	2	1	1	7	72	Medio
6	2	1	1	1	1	1	7	89	Alto	2	1	1	1	1	1	7	72	Medio	2	1	2	1	1	2	9	89	Alto	2	1	1	2	1	1	8	83	Alto
7	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio	1	1	1	1	1	1	6	61	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio	2	1	1	1	1	2	8	100	Alto
8	2	1	2	1	2	1	9	78	Alto	2	1	1	1	2	1	8	67	Bajo	2	1	1	1	1	2	8	83	Alto	2	1	1	1	1	1	7	83	Alto
9	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio	2	1	1	1	1	1	7	67	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	67	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	89	Alto
10	1	2	1	1	1	1	7	67	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio	1	1	1	1	1	1	6	83	Alto	1	1	1	1	1	1	6	72	Medio
11	2	1	1	1	1	1	7	72	Medio	1	1	2	1	1	1	7	67	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	72	Medio	1	1	1	1	1	1	6	78	Medio
12	2	2	1	1	2	1	9	67	Bajo	2	1	1	2	1	1	8	61	Bajo	2	1	2	1	1	1	8	67	Bajo	2	1	1	1	1	2	8	83	Alto

Fuente: Aplicación del pre test

Base de Datos después de aplicar el taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en la Unidad Educativa Blanca Noris Rosero Bermeo de Guayas – 2018 (Post Test).

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA VALORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																				
Items	D1: Estructura organizacional										D2: Trabajo en equipo								D3: Satisfacción laboral								D4: Regulación de conflictos									
	1	2	3	4	5	6	D1	%	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	%	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	%	Nivel	19	20	21	22	23	24	D4	%	Nivel
1	2	2	1	1	2	1	9	89	Medio	1	2	1	1	1	3	9	72	Bajo	1	1	1	3	1	2	15	83	Medio	1	1	1	1	1	2	7	89	Medio
2	2	2	3	3	2	2	14	100	Alto	1	2	1	2	1	3	10	83	Medio	2	1	2	1	2	2	16	89	Alto	1	2	1	2	1	1	8	83	Medio
3	3	2	1	1	2	1	10	89	Medio	2	1	3	2	1	3	12	78	Medio	2	2	2	1	2	1	16	89	Alto	2	1	2	2	1	2	10	89	Alto
4	3	2	2	1	2	3	13	100	Alto	2	1	1	3	1	1	9	89	Medio	2	1	2	2	2	1	16	89	Alto	2	1	1	1	2	1	8	89	Alto
5	2	2	1	2	2	3	12	89	Medio	1	1	1	2	2	1	8	83	Medio	2	1	2	1	2	2	16	83	Medio	2	1	2	2	1	2	10	89	Alto
6	2	1	2	1	1	1	8	83	Medio	2	1	1	1	1	1	7	83	Medio	2	1	2	1	2	2	16	78	Medio	2	1	1	2	1	1	8	83	Medio
7	1	1	1	1	1	1	6	83	Medio	1	1	1	1	1	1	6	78	Bajo	1	1	1	1	1	1	16	78	Medio	2	1	1	1	1	2	18	78	Bajo
8	2	1	2	1	2	1	9	83	Medio	2	1	1	1	2	1	8	78	Bajo	2	2	1	1	1	2	15	72	Medio	2	1	2	1	1	1	8	83	Medio
9	2	1	1	2	1	1	8	83	Medio	2	1	1	1	1	1	7	89	Alto	2	1	1	2	1	1	14	78	Medio	2	1	1	2	1	2	9	83	Medio
10	1	2	1	1	1	2	8	89	Medio	1	1	1	2	1	1	7	83	Medio	1	1	1	1	1	1	15	78	Medio	1	1	1	1	1	1	6	78	Bajo
11	2	1	1	1	1	1	7	89	Medio	1	1	2	1	1	1	7	83	Medio	2	1	1	1	1	1	16	78	Medio	1	1	2	1	1	1	7	89	Alto
12	2	2	1	2	2	1	10	89	Medio	2	1	1	2	1	1	8	83	Medio	2	1	2	1	2	1	14	78	Medio	2	1	1	1	1	2	8	89	Alto

Fuente: Aplicación del pos test

Anexo 7. Confiabilidad de Base de datos de la prueba piloto de la variable Clima Organizacional.

		LIDERAZGO DIRECTIVO																							
		Estructura Organizacional						Trabajo en Equipo						Satisfacción Laboral						Regulación de Conflictos					
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MUESTRA	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
	4	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
	6	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
	8	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
	9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
	10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	11	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	12	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
SUMA TOTAL	20	18	14	12	16	12	18	14	13	16	14	12	21	13	18	12	12	17	18	13	12	16	13	16	
MEDIA	1,67	1,50	1,17	1,00	1,33	1,00	1,50	1,17	1,08	1,33	1,17	1,00	1,75	1,08	1,50	1,00	1,00	1,42	1,50	1,08	1,00	1,33	1,08	1,33	
VARIANZA	0,42	0,27	0,15	0,00	0,24	0,00	0,27	0,15	0,08	0,24	0,15	0,00	0,20	0,08	0,27	0,00	0,00	0,27	0,27	0,08	0,00	0,24	0,08	0,24	

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,66	24

Interpretación: la tabla pertenece a alfa de Cronbach el cual fue de 0,66 que de acuerdo a los rasgos propuestos (Oviedo y Campos, 2005) indica una buena consistencia interna lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.

Confiabilidad de Base de datos de la prueba piloto de la variable Clima Organizacional.

		Clima Organizacional																							
		Estructura Organizacional						Trabajo en Equipo						Satisfacción Laboral						Regulación de Conflictos					
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
MUESTRA	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2
	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
	4	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
	5	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
	6	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
	8	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
	9	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
	10	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	11	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
	12	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
SUMA TOTAL		24	19	17	17	19	18	18	14	15	19	14	18	21	14	18	16	18	17	20	13	16	17	13	18
MEDIA		2,00	1,58	1,42	1,42	1,58	1,50	1,50	1,17	1,25	1,58	1,17	1,50	1,75	1,17	1,50	1,33	1,50	1,42	1,67	1,08	1,33	1,42	1,08	1,50
VARIANZA		0,36	0,27	0,45	0,45	0,27	0,64	0,27	0,15	0,39	0,45	0,15	0,82	0,20	0,15	0,27	0,42	0,27	0,27	0,24	0,08	0,24	0,27	0,08	0,27

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,80	24

Interpretación: la tabla pertenece a alfa de Cronbach el cual fue de 0,80 que de acuerdo a los rasgos propuestos por (Oviedo y Campos, 2005) indica una buena consistencia interna lo que significa que el instrumento es verídico y que se puede proceder a un estudio.

Anexo 8. Constancia de aplicación de la prueba piloto

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL N°1

“LEÓN DE FEBRES CORDERO”

Dirección Km 4 del Recinto las Avispas, Hcda La Maruja vía al km 26
Cantón Milagro Fundada el 25 de mayo de 1995
Guayas – Ecuador



La directora de la Escuela de educación Básica “León De Febres Cordero”
Máster. Shirley Sánchez Peralta

CONSTANCIA

Que a la maestriza Pineda Vargas Mariana de Jesús, aplico la prueba piloto del proyecto titulado. Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayas 2018. Dicha prueba la aplico a los docentes de la institución y se desarrolló en la sala de cómputo.

Se expide la siguiente a solicitud de la interesada, para fines que estime conveniente.

Milagro 29 de mayo del 2018




Msc. Shirley Sánchez Peralta
Directora

Anexo 9. Autorización de aplicación del taller de relaciones interpersonales

A: Lic. Mercy María Villacis Ramos
Directora de la institución

De: Lic. Mariana de Jesús Pineda Vargas Estudiante de
maestría en Administración en Educación


Asunto: Permiso para aplicar evaluación


Fecha: Ecuador 18 de mayo del 2018


Me es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a su vez informarle que me encuentro realizando estudios de maestría en la Universidad César Vallejo escuela de posgrado, estando en la etapa de proyecto de tesis por lo cual solicito a usted se me autorice aplicar evaluación a los docentes de la Unidad Educativa **Lic. Blanca Noris Rosero Bermeo** ya que es de vital importancia para mi crecimiento profesional, la investigación se denomina **Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes de una Unidad educativa de Guayas 2018**

Así mismo también informo que cumplida la investigación se le entregara una copia de dicho trabajo resultados obtenidos que será de mucha importancia para la Institución Educativa que usted dirige.

Sin más que informarle me despido, esperando que se me brinde las facilidades para poder realizar con éxito esta investigación.


Lic. Mercy María Villacis Ramos
Directora




Lic. Mariana de Jesús Pineda Vargas
Estudiante

Anexo 10. Acta de sustentación



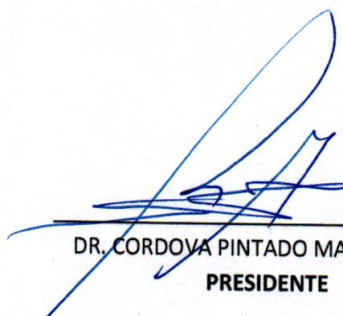
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS -2018." presentada/o por el /la bachiller **PINEDA VARGAS MARIANA DE JESÚS**.

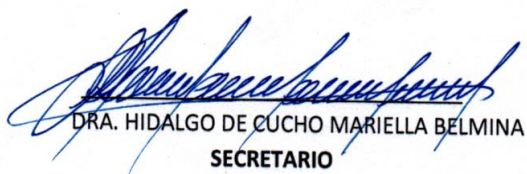
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad.

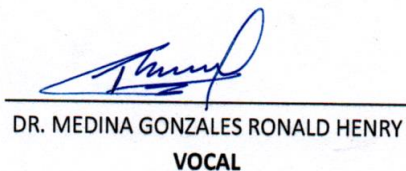
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

Anexo 11. Acta de dictamen de sustentación



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **PINEDA VARGAS MARIANA DE JESÚS**, ha sustentado la Tesis titulada:

"TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD
EDUCATIVA DEL GUAYAS -2018."

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por Unanimidad.

Habiendo recomendado siguientes:

*Observaciones a Normas APA
Confidencialidad del Instrumento*

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY

Anexo 12. Acta de aprobación de originalidad

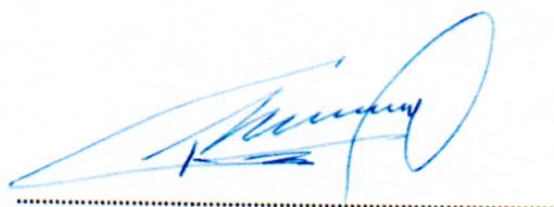
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión :09 Fecha : 26-07-2019 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo, Dr. Ronald Henry Medina Gonzales Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada.

“Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa del Guayas – 2018”, de la estudiante **Mariana De Jesús Pineda Vargas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 %, 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.

Tumbes, 26 de junio de 2019



Firma

Dr. Ronald Medina Gonzales

DNI: 44310568

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

Anexo 13. Reporte de similitud

Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayas – 2018.



Anexo 14. Autorización de publicación tesis en repositorio

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

Yo, Mariana de Jesús Pineda Vargas, identificado con N° de cédula 0909855306, egresado del Programa de Administración en Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado.

“Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayas - 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DNI: N° 0909855306



FECHA: PIURA, 10 de abril del 2019

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

Anexo 15. Autorización de la versión final trabajo investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LIC. PINEDA VARGAS, MARIANA DE JESÚS

INFORME TITULADO:

“Taller de relaciones interpersonales en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayas – 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: **10 de abril del 2019**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobada por Unanimidad**

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

